

採用選考日程

中 学 校	内 容	期 日
	求人の確認・受理開始	6月1日
	求人の連絡開始	7月1日
	推薦及び選考開始	1月1日
	就業開始の時期	4月1日

高 等 学 校 (中等教育学校含む)	内 容	期 日
	求人の確認・受理開始	6月1日
	求人票の交付開始	7月1日
	学校での求人受理開始（上記確認後）	7月1日
	推薦開始（推薦文書到達日）	9月5日
	選考開始（採用内定開始）	9月16日
	複数応募の推薦開始	11月1日
就業開始の時期	卒業後	

大 学 ・ 短 大 ・ 高 専 ・ 専 修 ・ 訓 練 (※1)	内 容	期 日		
		公共職業安定 機関取扱い	令和8年度大学、短期大学及び高等 専門学校卒業・修了予定者に係る 就職について（申合せ）	2026（令和8年）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
			令和7年3月21日	令和7年3月21日
	広報活動の実施（不特定多数向けの情報発信以外の 広報活動は自粛。会社説明会等のイベントにあたっては、 その後の選考活動に影響しない旨を明示するとともに、土 日・祝日や平日の夕方開催に努め学事日程に十分配慮す る。）	—	卒業・修了年度に 入る直前の 3月1日以降	卒業・修了年度に 入る直前の 3月1日以降
	求人受理	2月1日	—	—
	求人の学生への提示（求人公開）	4月1日	—	—
	採用選考	—	6月1日（※2）	6月1日（※2）
	就職面接会	6月1日	—	—
	学校推薦	—	（6月1日）	—
	採用内定開始	—	10月1日	10月1日

※1 訓練

新規学校卒業者として取り扱う公共職業訓練修了者は、次の訓練課程を修了する者です。

- ・ 普通課程の普通職業訓練（高等学校卒業者等を対象とする2年以上のものに限る）
- ・ 専門課程の高度職業訓練
- ・ 長期課程
- ・ 応用研究課程の指導員訓練
- ・ 応用課程の高度職業訓練
- ・ 研究課程の指導員訓練

なお、県内の公共職業訓練施設の行う訓練のうち、上記の取扱いの対象とする訓練課程は17ページに記載
しています。

※2 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参照

政府として、「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」をとりまとめ、採用選
考活動の日程等を遵守するよう経済団体等に対して要請を行っています。

この「要請事項」と、国公私立の大学等で構成する就職問題懇談会による「申合せ」を遵守した適正な採
用活動、就職活動をお願いします。

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。

従来的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⁴。

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。

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・団体を含む。

³ 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）

⁴ 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⁵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⁶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⁷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⁸すること。

ただし、2022(令和4)年4月に産学協議会⁹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

⁵ 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プレエントリーの開始時点とする。

⁶ 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。

⁷ 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。

⁸ 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。

⁹ 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¹⁰。
- 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。

¹⁰ 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¹¹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」¹²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」¹³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¹⁴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

¹¹ 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。

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、2022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。

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¹⁵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¹⁶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¹⁷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

¹⁵ 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週間以上を掛けて実施すること
- 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

¹⁶ 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。

¹⁷ 「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¹⁸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¹⁹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

¹⁸ 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。

¹⁹ 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、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²⁰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²¹。

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。

²⁰ 「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）

²¹ 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²²。

(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】

²² 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²³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

²³ 「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

令和8年度大学、短期大学及び高等専門学校卒業・修了予定者に係る就職について
(申合せ)

大学、短期大学及び高等専門学校（以下、「大学等」という。）は、経済・社会構造が大きく変化している状況の中で、未来を担い拓く学生に高い学力と豊かな人間性を身につけさせた上で、社会に送り出す社会的使命を負っている。その責務を果たすためには、学校教育の充実と学生の学修環境を確保することが不可欠である。

その理念の下、国公立の大学等で構成する就職問題懇談会は、就職・採用活動が多様化している中で、学生が自己の能力や適性に応じて適切に職業を選択できるようにするための検討を行い、政府に対し就職問題懇談会としての考えを伝え、令和6年12月に政府が公表した「2026年度卒業・修了予定者の就職・採用活動日程に関する考え方」にも反映された。

このような流れを踏まえ、就職問題懇談会では、令和8年度の大学等卒業・修了予定者に係る就職・採用活動に関し各大学等が取り組む事項について下記のとおり申し合わせを定めた。

この申合せを行うに当たり、各大学等においては、全教職員が協力し、全学的にこれを実行するよう努める。

なお、就職活動の秩序維持に関して、各大学等が取り組むだけでなく、就職問題懇談会としても企業及び求人広告会社やその他就職支援サービス会社等に対し協力要請を行う。

記

1. 各大学等は、就職・採用選考活動に関する本申合せの大きな目的が、我が国の持続的な発展の基盤となる人材育成という視野に立ち、学生の学修時間の確保や留学などの多様な経験を得る機会の確保など、学生の学修環境の整備であることを再度認識する。その上で、各大学等は、学事暦に十分に配慮し、以下の就職・採用選考活動日程を遵守するとともに、企業等に対して、その遵守を要請する。

なお、海外留学や教育実習に取り組む学生も考慮して、多様性に配慮した広報活動及び採用選考活動を実施することを企業等に要請する。

また、卒業・修了後であっても新卒採用に応募を可能とすることも要請する。

[就職・採用選考活動日程]

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ⁱ : 卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降
(ここでいう広報活動とは、採用を目的として、業界情報、企業情報、新卒求人情報などを学生に対して広く発信していく活動を指す)
- ・ 採用選考活動開始ⁱⁱ : 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

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3ⁱⁱⁱ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、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。

2. 各大学等は、就職・採用選考活動に関し、学生に対して、関連情報の周知や情報提供に努めるとともに、個別の相談や指導等を行い、企業等に具体的な対応を要請する必要があるか確認するなど、きめ細かな支援を行う。
3. 各大学等は、採用選考において学生の留学経験を含めた学修成果や学業への取組状況を適切に評価するよう企業等に要請するとともに、学生が自らの学修成果等を企業等に対して容易に説明できるよう、企業等において適切な評価に資する情報・資料を、積極的に提供するように努める。
4. 各大学等は、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本来の趣旨に鑑み、その教育的効果を高めることに努める。特に、インターンシップ実施に当たって要件が定められていることを踏まえ、「企業説明会」等を「ワンデーインターンシップ」などと称して実施することがないよう留意する。なお、一定の要件を満たしたインターンシップで取得した学生情報は、原則として広報活動・採用選考活動開始以降に使用できるが、それ以外は使用できないことを企業等に要請する。なお、令和7年度以降の卒業・修了予定者に関しては、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場合については、例外的な取扱いとなる場合があることに留意する。
5. 各大学等は、学生が求人広告会社やその他就職支援サービス会社を利用するに当たっては、新卒採用サービスの多様化に伴い、学生がその特徴を十分に理解した上で、業界・企業の十分な研究を通じて、適切な利用方法により、進路を検討するよう学生へ周知・指導する。なお、就職・採用選考活動の早期化を増長させないよう、学内での案内にも十分に留意する。

1. 就職・採用選考活動の円滑な実施

(1) 就職・採用選考活動日程に関する留意事項

大学等は、就職・採用選考活動の日程及びそれに付随して実施される「企業説明会」、「学校推薦」、「正式内定開始日」について、以下の取扱いを遵守する。

① 「企業説明会」の取扱い

企業等が採用を目的として、事前に採用予定数や選考日程などの採用情報を広く学生に発信する「企業説明会」に対する会場提供や協力については、卒業・修了前年度3月1日以降とする。また、「ワンデーインターンシップ」などと称して、就業体験を伴わず、実態として特定の企業等の説明にとどまるプログラムとならないように留意する。

② 学校推薦の取扱い

学校推薦は、卒業・修了年度の6月1日以降とする。

③ 正式内定に至るまでの対応

学生が正式内定に至るまで、いたずらに複数の内々定を保有した状態を継続することがないように誠意ある対応に努めることを指導するとともに、9月30日以前の内々定は学生を拘束するものではない旨を周知徹底する。

(2) 学生への周知・情報提供

① 就職・採用選考活動に関して注意すべき点の十分な周知

各大学等は、学生が混乱することのないよう、就職・採用選考活動の時期等について、その趣旨を含めて、学生に対して十分に周知する。特に、採用選考活動が授業期間と重複するスケジュールであることを踏まえ、学生個々の学業と採用選考関係の日程が重複する場合には、採用選考関係の日程調整に関して企業等に相談することが可能であることを周知・指導する。

② 留学や教育実習等を希望する学生への周知

各大学等は、留学や教育実習等を検討している学生には、企業等が様々な募集機会を設けることについて、積極的に検討するよう依頼するとともに、そうした機会を提供している場合には、企業等が情報発信するよう求めていること等を周知・指導する。

③ 就職関連情報の積極的な提供

学生が進路選択する際の検討に資するため、各大学等は、特定の企業等に偏らない様々な企業等に関する情報や、学部・分野別の就職実績等に関する情報の積極的な提供に努める。また、海外への留学や外国人留学生の受入れを積極的に進めている大学等は、日本人海外留学生^{iv}や外国人留学生に対し、企業等での採用に関する情報をインターネットなどの多様な通信手段も活用して積極的に提供し、就職活動において不利にならないよう配慮する。

(3) 学修成果等に関する情報の提供

各大学等は、学生の卒業・修了前年度までの留学経験を含めた学修成果や学業への取組状況を学生が企業等に対して容易に説明ができるよう、企業等にとって確認・閲覧しやすい形（例えばeポートフォリオやディプロマ・サプリメント等）で提供するなど、学修成果等の適切な評価に資する情報・資料の提供に取り組む。

(4) 相談体制の充実

就職活動中の学生には、企業等からなかなか内々定がもらえないといったことや、企業等の職員からのハラスメントなど、あってはならないことが過去に起こっていることから、ガイダンスなどを通じてあらかじめ学生に注意喚起するとともに、これらに学生が巻き込まれた場合に適切な対応ができるよう、既存の就職支援窓口の充実や学生支援担当者の意識啓発を進める。

(5) 障害のある学生への対応

各大学等は、障害のある学生に対して、福祉的支援も含めた就職における多数の選択肢の存在や社会資源に関する情報を効果的に収集・提供するとともに、企業や学外機関と連携し、就職先の開拓や障害学生向け求人情報の提供などの募集及び採用に関する情報を積極的に提供する。また、スムーズな就職活動の実施につなげるため、障害学生支援の担当部署とキャリアセンター等が有機的に連携することが望まれる。

2. 就職・採用選考活動の公平・公正の確保について

(1) インターンシップに係る大学の関与と学生への周知

インターンシップとは、「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」（以下、「三省合意」という。）では「学生がその仕事に就く能力が自らに備わっているかどうか（自らがその仕事で通用するかどうか）を見極めることを目的に、自らの専攻を含む関心分野や、将来のキャリアに関連した就業体験（企業の実務を経験すること）を行う活動（但し、学生の学修段階に応じて具体的内容は異なる）」とされていることから、大学等の教育・学生のインターンシップを始めとするキャリア形成支援の一環として、各大学等が積極的に関与する。各大学等が実施に関わる場合は「三省合意」を踏まえ、適切な実施を徹底する。

学生に対しては、インターンシップは原則として就職・採用選考活動そのものではないということを周知する。また、「ワンデーインターンシップ」などと称して、実質的に就業体験を伴わず業務説明の場となっているものについては、インターンシップではない旨を周知する。

加えて、実質的に業務説明の場となっているインターンシップと称するものへの参加を理由に授業等を欠席することは認めないことが望ましい。

(2) 企業がインターンシップ等で取得した学生情報の取扱い

各大学等は、企業等が一定の要件を満たしたインターンシップで取得した学生情報を、原則として3月以降は広報活動に、6月以降は採用選考活動に使用できることを周知する。その際、企業等が一定の要件を満たしていないにもかかわらず「インターンシップ」と称したプログラムを実施し、取得した学生情報を広報活動・採用選考活動に使用しようとしていないか等について留意する。また、卒業・修了年度に入る直前の春休み以降に実施されるタイプ3の専門活用型インターンシップについては、取得した学生情報を例外的に3月以降の採用選考活動に使用できることに留意する。

なお、広報活動・採用選考活動の開始期日以降に実施される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で、あらかじめ広報活動・採用選考活動の趣旨を含むことが示されている場合は、この限りではない。

3. その他の事項について

(1) 求人広告会社やその他就職支援サービス会社の利用

各大学等は、学生が求人広告会社やその他就職支援サービス会社を利用した就職活動を行う際には、それらが本申合せを遵守したサービスであることを確認するとともに、学生がそれぞれのサービスの特徴を十分に理解した上で利用するように指導し、学生が学業と就職活動を両立できる環境の確保に努める。なお、就職・採用選考活動の早期化を増長させないよう、学内での案内にも十分に留意する。

(2) 各大学等における職員採用の対応

企業等への就職・採用選考活動のみならず、各大学等における職員採用においても、本申合せを踏まえた対応を行う。

(3) 本申合せの周知と対応

各大学等は、本申合せの内容について、学内の教職員はもとより、学生への周知徹底を図り、学生に不安と混乱が生じないよう適切に対応する。

また、我が国の持続的な発展の基盤となる人材育成という視野に立ち、企業等に対しても、本申合せの内容の周知を図る。各大学等による企業等への直接的な要請は本申合せの趣旨の理解促進に極めて重要であるため、各大学等は主体的に上記に取り組み、一層の周知徹底に努める。

本申合せの内容に関して、企業等や求人広告会社やその他就職支援サービス会社等において不適切な取組が行われていることを各大学等が確認した場合には、必要に応じて、各大学等において、今後の学生に対する指導等の際に、当該企業等に関する情報として共有する。

さらに、悪質と思われる事案については、各大学や関係団体、就職問題懇談会等において情報共有し、課題として検討することなどを通じて、大学等全体として、学生の学修環境の確保と就職活動の秩序維持に努める。

(用語解説)

- i 広報活動とは、採用を目的として、業界情報、企業情報、新卒求人情報などを学生に対して広く発信していく活動を指す。
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その他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（令和8年度卒業・修了予定者は令和8年3月1日）とする。
また、会社説明会などのように、学生が自主的に参加又は不参加を決定することができるイベントは、その後の選考活動に影響しない旨を明示するとともに、学事日程に十分配慮すること。
開始期日前は、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、不特定多数に向けた情報発信にとどめ、学生情報の取得や学生情報を活用した活動は行わないこと。
（広報活動日程を事前に公表することは差し支えない。）
なお、求人広告会社やその他就職支援サービス会社は、開始期日の前後を問わず大学の授業・試験期間を十分に配慮したサイト等の運営に留意すること。
求人広告会社やその他就職支援サービス会社とは、従来の就職情報会社のみならず、学生の就職支援サービスに関わるすべての民間企業・団体を指す。
- ii 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指す。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、時間と場所を特定して行う面接や試験などの活動を指す。
- iii タイプ3とは、キャリア形成支援の4つのタイプのうちの一つ。
・タイプ1（オープン・カンパニー）：主に企業・就職情報会社や大学キャリアセンター等が主催するイベント・説明会を想定。
・タイプ2（キャリア教育）：主に企業がCSRとして実施するプログラムや、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）を想定。
・タイプ3（汎用的能力活用型インターンシップ、専門活用型インターンシップ）：主に企業単独、大学等が企業あるいは地域コンソーシアムと連携して実施する、適性・汎用的能力ないしは専門性を重視したプログラムを想定。
・タイプ4（高度専門型インターンシップ）：文部科学省を中心に試行的に実施している「ジョブ型研究インターンシップ」や、「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」で検討している「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」が該当。
このうち、(a)就業体験要件、(b)指導要件、(c)実施期間要件、(d)実施時期要件、(e)情報開示要件の5つを満たすタイプ3及びタイプ4のみをインターンシップと称することとし、令和6年度の卒業・修了予定者から当該インターンシップで得られた学生情報の活用が可能とされた。

- iv 令和8年度卒業・修了予定者のうち、留学期間が就職・採用選考活動の日程と重複する者など。
- v 令和4年4月に一般社団法人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」において「学生のキャリア形成支援に係る産学協働の取組み」が4つの類型に整理されたことを踏まえ、令和4年6月に政府の「三省合意」が改正され、インターンシップの定義の見直しが行われている。https://www.next.go.jp/a_menu/koutou/sangaku2/20220610-mxt_ope01_01.pdf

新規学校卒業者の募集から採用までの流れ

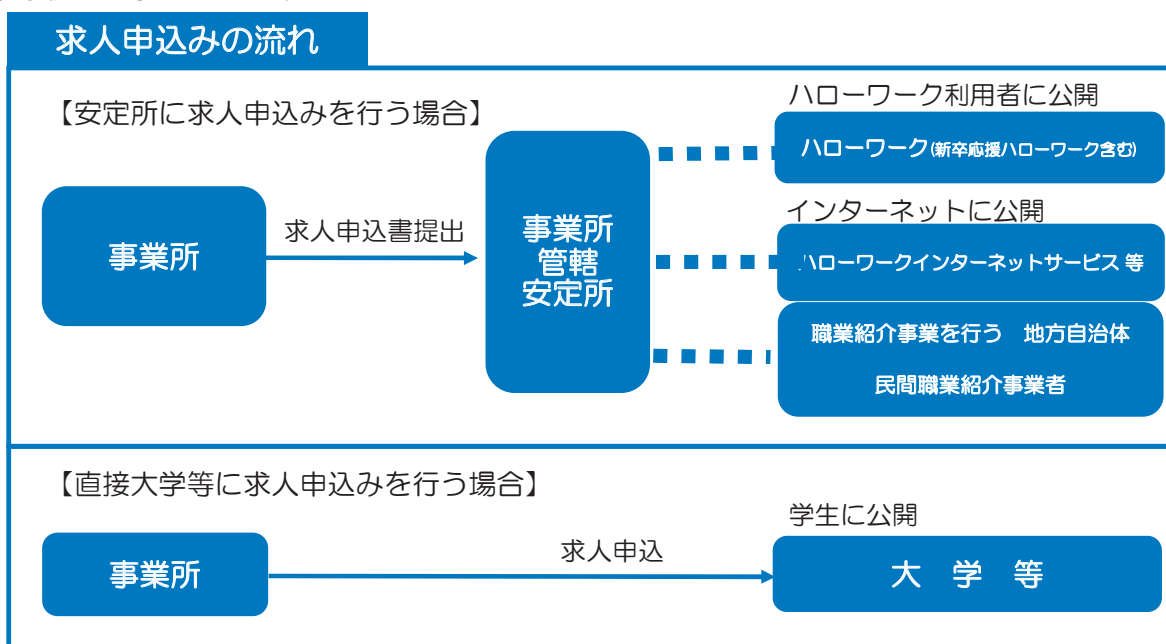
1 新規大学等卒業者

○ 安定所で受理した大学、短大、高等専門学校、専修学校（以下「大学等」という。）を対象とした求人については、おかやま新卒応援ハローワーク等全国のハローワークで公開します。

また、インターネット（ハローワークインターネットサービス 等）においても求人情報を公開します。
くわえて、**職業紹介事業を行う地方自治体や民間職業紹介事業者に、オンラインにより提供**しています。
なお、**求人申込み時に提供の有無を選択**できます。

◎ 求人を直接、大学等に申込みをすることもできますが、このようなメリットもありますので、安定所に大学等の求人申込みをお願いします。

（直接、大学等に求人申込みを行う場合は、各大学等指定の求人票に記入していただく場合がありますので、各学校にお尋ねください。）



(1) 求人申込みの時期

2月1日以降

(2) 求人内容の提示及び広告等（求人活動の開始）

4月1日以降

(3) 採用内定開始

10月1日以降

※ 公共職業訓練施設で行う訓練のうち、次に掲げる訓練課程修了者を対象とする求人については、求人申込書【大卒等】により、事業所管轄の安定所に申込みを行ってください。（求人申込みの時期、採用内定開始時期等は新規大学等卒業者と同じです。）

■ 職業能力開発校（「県高等技術専門校」）

環境設備工学科【南部校】	2年	普通課程／普通職業訓練
自動車整備工学科【北部(美作)校】	3年	

■ 職業能力開発大学校（「ポリテクカレッジ」）

生産技術科・電子情報技術科・電気エネルギー制御科・メカトロニクス技術科	2年	専門課程／高度職業訓練
生産機械システム技術科・生産電気システム技術科・生産電子情報システム技術科	2年	応用課程／高度職業訓練

大卒等用各種様式

大卒等求人時における提出書類《事業所→安定所》

- ① 求人申込書【大卒等】 1部（職種ごと）
- ② 事業所登録シート①
- ③ 事業所登録シート②（事業所PR情報）

ただし、安定所で一般求人を提出されたことがある場合は、②、③の提出は不要です。

① 求人申込書【大卒等】

求人申込書(大卒等)		受付年月日 (令和) 年 月 日	
求人区分	事業所名:	事業所番号:	
	区分: 1. 大学院 2. 大学 3. 短大 4. 高専 5. 専修学校 6. 短期大学 7. その他	求人対象年度: () 年度	求人職名: ()
仕事内容	公開希望: 1. 事業所名等を含む求人情報を公開 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 3. 事業所名等を含む求人情報を公開 4. 求人情報を公開しない	オンライン提供を不可とする職種: <input type="checkbox"/> 民間人材ビジネス <input type="checkbox"/> 地方自治体(地方広域(ハローワーク))	1. オンライン自主応募を受け付ける (ハローワーク紹介に限る) <input type="checkbox"/> オンライン自主応募に関する注意文(別紙)を確認し、内容に同意します。
	職種: (全角100文字以内)	就業形態: 1. 派遣・社員ではない 2. 派遣形態 3. 紹介予定派遣 4. 派遣員 5. 正社員 6. 正社員以外 7. 有期雇用派遣労働者 8. 無期雇用派遣労働者	
	仕事の内容: (全角300文字以内)	雇用形態: 1. 正社員 2. 正社員以外 3. 有期雇用派遣労働者 4. 無期雇用派遣労働者	
	就業形態: 1. 派遣・社員ではない 2. 派遣形態 3. 紹介予定派遣 4. 派遣員 5. 正社員 6. 正社員以外 7. 有期雇用派遣労働者 8. 無期雇用派遣労働者	雇用形態: 1. 正社員 2. 正社員以外 3. 有期雇用派遣労働者 4. 無期雇用派遣労働者	
	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. 予定	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	
	試用期間: 1. あり 2. なし	試用期間中の労働条件: 1. 同条件 2. 異なる	
	就業場所(所在地・名称等):	就業場所(所在地・名称等):	
	募集月数(全角25文字以内)	募集月数(全角25文字以内)	
	必要資格(全角25文字以内)	必要資格(全角25文字以内)	
	応募者・中途者の応募可否: 1. 可 2. 不可	応募者・中途者の応募可否: 1. 可 2. 不可	

資金・手当て		労働時間	
資金形態	1. 月給 2. 日給 3. 時給 4. 年俸制 5. その他	就業時間	1. 時間制(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)
定額給付金	1. あり 2. なし	時間外労働	1. あり 2. なし
手当	1. 通勤手当 2. 実費支給(上限あり) 3. 一泊当り 4. 月給・日給	休日等	1. 週休2日制 2. 毎週 3. その他
昇給	1. あり 2. なし	昇給	1. あり 2. なし
賞与	1. あり 2. なし	賞与	1. あり 2. なし

保険・年金等		選考方法	
加入保険等	1. 雇用保険 2. 労災保険 3. 公務災害補償 4. 健康保険 5. 厚生年金 6. 財形 7. その他	求人方法	1. ハローワーク紹介 2. 履歴書 3. ショッピングカード 4. 卒業見込証明書 5. 成績証明書
企業年金	1. 厚生年金基金 2. 確定拠出年金 3. 確定給付年金	選考方法	1. 書類選考 2. 面接 3. 適性検査 4. その他
退職金	1. あり 2. なし	選考日	1. あり 2. なし
定年制	1. あり 2. なし	選考場所	1. あり 2. なし
再雇用制度	1. あり 2. なし	応募書類の返却	1. あり 2. 求人者の責任で破壊
勤務延長	1. あり 2. なし	担当者	1. あり 2. なし
入居可能住宅	1. 単身用あり 2. 世帯用あり 3. なし		

選考方法		青少年雇用情報	
特定事項	(全角300文字以内)	企業全体の募集	1. 新卒者等採用者数: 前年度: 人 2年度前: 人 3年度前: 人
求人条件にかかる特定事項	(全角300文字以内)	採用に関する情報	2. 女性新卒者等採用者数: 前年度: 人 2年度前: 人 3年度前: 人
ハローワークへの連絡事項	(全角600文字以内)	企業全体の職業能力	3. 平均勤続年数: 前年度: 年 2年度前: 年 3年度前: 年
		向上に関する取組の実施状況	4. 昇進率: 前年度: % 2年度前: % 3年度前: %
		区分毎の情報	5. 社内規定等の制度の有無: (全角600文字以内)
			1. あり 2. なし

② 事業所登録シート①

事業所登録シート①【表面】 受付年月日 令和 年 月 日

① 企業基本情報	法人番号 (個人事業主の場合は不要)				
	法人名				
	本社所在地				
	設立年	0. 明治前 1. 明治 2. 大正 3. 昭和 4. 平成 5. 令和	年		
資本金	兆	億	万円		
従業員数(企業全体)	人【平成・令和 年 月 日時点】				
② 事業所情報	雇用保険適用事業所番号	□ なし			
	事業所名				
	事業所名(カタカナ)				
	役職				
	代表者名				
	代表者名(カタカナ)				
	所在地				
	最寄り駅	駅)から[徒歩・車]で(分)			
	電話番号	-			
	FAX番号	-			
労働者派遣事業の許可番号	□ なし				
③ 事業所詳細	事業内容	(最大80文字)			
	会社の特長	(最大80文字)			
	□ 就労継続支援A型事業所に該当				
	従業員数	事業所全体(人)うち女性(人)うちパート(人)			
	加入保険等	<input type="checkbox"/> 雇用保険 <input type="checkbox"/> 労災保険 <input type="checkbox"/> 公務災害補償 <input type="checkbox"/> 健康保険 <input type="checkbox"/> 厚生年金 <input type="checkbox"/> 財形 <input type="checkbox"/> その他()			
	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 2. 未加入			
	退職金制度	1. あり 2. なし	勤続年数	1. 不問 2. 必要()年以上	

事業所登録シート①【裏面】

④ 事業所詳細	定年制	1. あり 2. なし	一律定年制	1. あり 2. なし	定年年齢	一律	歳
	再雇用制度	1. あり 2. なし	上限年齢	歳まで			
	勤務延長	1. あり 2. なし	上限年齢	歳まで			
	事業所に関する特記事項	(最大80文字)					
	労働組合	1. あり 2. なし	職務給制度	1. あり 2. なし	内容:		
	育児休業取得実績	1. あり 2. なし 3. 該当者なし	介護休業取得実績	1. あり 2. なし 3. 該当者なし	看護休暇取得実績	1. あり 2. なし 3. 該当者なし	
	復職制度	1. あり 2. なし 内容:					
	就業規則	フルタイムに適用される就業規則		1. あり 2. なし			
	ホームページURL	パートタイムに適用される就業規則		1. あり 2. なし			
	PRロゴマーク等	<input type="checkbox"/> ※4つまで選択可 <input type="checkbox"/> ぐるみん <input type="checkbox"/> プラチナぐるみん <input type="checkbox"/> ユースエール <input type="checkbox"/> 優良派遣事業者 <input type="checkbox"/> 職業紹介優良事業者 <input type="checkbox"/> 製造請負事業優良適正事業者 <input type="checkbox"/> ジョブカードくん <input type="checkbox"/> 安全衛生優良企業 <input type="checkbox"/> あんぜんプロジェクト <input type="checkbox"/> ええるほし(1段階目) <input type="checkbox"/> ええるほし(2段階目) <input type="checkbox"/> ええるほし(3段階目)					
⑤ 多様な働き方	※事業所と異なる就業場所がある場合は記入してください。						
	就業場所情報1	就業場所名称: 駅)から[徒歩・車]で(分)					
	就業場所情報2	就業場所名称: 駅)から[徒歩・車]で(分)					
	従業員の数:就業場所(人)うち女性(人)うちパート(人)						
求人者マイページの開設をご希望される場合は、Eメールアドレス(できる限り組織共用のもの)をご記入ください。							
Eメールアドレス:							

③ 事業所登録シート② (事業所PR情報)

事業所登録シート②(事業所PR情報) 受付年月日 令和 年 月 日

雇用保険適用事業所番号	事業所名														
① 代表的な文書・遊楽所・工場等	1. 2. 3.														
② 年商	1. 平成 2. 令和 年 兆 億 万円 1. 平成 2. 令和 年 兆 億 万円 1. 平成 2. 令和 年 兆 億 万円														
③ 主要取引先	1. 2. 3.														
④ 関連会社	1. 2. 3.														
⑤ 福利厚生内容	(最大510文字)														
⑥ 研修制度内容	□ 正社員以外も研修制度を利用可 (最大144文字)														
⑦ 障がい者に対する配慮内容	モテ着での労働者支援するための配慮(伊勢伊勢への配慮など)や、育児休業・介護休業の法定外の休職制度、療養中・療養後の長期を軽減する短時間勤務制度など、仕事と家庭生活の両立支援に関する制度の内容を具体的に記載してください。 (最大510文字)														
⑧ 障害者に対する配慮に関する状況	<table border="1"> <tr> <td>企業内ジョブポーターの有無</td> <td>1. あり 2. なし</td> </tr> <tr> <td>エレベーターの有無</td> <td>1. あり 2. なし</td> </tr> <tr> <td>階段の手すり</td> <td>1. あり(両側・片側) 2. なし</td> </tr> <tr> <td>バリアフリー対応トイレ</td> <td><input type="checkbox"/> オストメイト対応トイレ <input type="checkbox"/> 車いす対応トイレ <input type="checkbox"/> 洋式トイレ</td> </tr> <tr> <td>建物内の車いす移動</td> <td>1. 可能 2. 不可</td> </tr> <tr> <td>点字設備の有無</td> <td>1. あり 2. なし</td> </tr> <tr> <td>休憩室の有無</td> <td>1. あり 2. なし</td> </tr> </table> 障害者に配慮したその他の施設・設備等: (最大144文字)	企業内ジョブポーターの有無	1. あり 2. なし	エレベーターの有無	1. あり 2. なし	階段の手すり	1. あり(両側・片側) 2. なし	バリアフリー対応トイレ	<input type="checkbox"/> オストメイト対応トイレ <input type="checkbox"/> 車いす対応トイレ <input type="checkbox"/> 洋式トイレ	建物内の車いす移動	1. 可能 2. 不可	点字設備の有無	1. あり 2. なし	休憩室の有無	1. あり 2. なし
企業内ジョブポーターの有無	1. あり 2. なし														
エレベーターの有無	1. あり 2. なし														
階段の手すり	1. あり(両側・片側) 2. なし														
バリアフリー対応トイレ	<input type="checkbox"/> オストメイト対応トイレ <input type="checkbox"/> 車いす対応トイレ <input type="checkbox"/> 洋式トイレ														
建物内の車いす移動	1. 可能 2. 不可														
点字設備の有無	1. あり 2. なし														
休憩室の有無	1. あり 2. なし														
※エレベーター、バリアフリー対応トイレ、休憩室については、障害者から従業員が利用できる階層の場合にも選択してください。															

■ 応募時における事業所への提出書類《学生→事業所》

【履歴書】

履歴書

年 月 日現在

写真をはる位置
写真をはる必要が
ある場合
1. 縦
2. 本人写真欄から上
3. 裏面のウツロ

「男・女」選択から
任意記載に変更

年 月 日 性 別

ふりがな
氏 名

年 月 日 生 (満 歳)

ふりがな
現住所 〒

電話

ふりがな
連絡先 〒 (現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入)

電話

年 月 学 歴・職 歴 (各別にまとめて書く)

年 月 学 歴・職 歴 (各別にまとめて書く)

年 月 免 許・資 格

希望の勤職、特技、好きな学科、アピールポイントなど

本人希望記入欄 (特に給料・職種・勤務時間・勤務地・その他についての希望などがあれば記入)

記載内容の変更

※「性別」欄は任意です。未記載とすることも可能です。

※ 厚生労働省履歴書様式例です。

厚生労働省では、これまで公正な採用選考（※1）を確保する観点から、一般財団法人日本規格協会（以下「日本規格協会」という。）が、JIS規格の履歴書の様式例の使用を推奨していました。

令和2年7月に日本規格協会が、JIS規格の履歴書の様式例を削除したため、厚生労働省で新たな履歴書の様式について検討を行い、事業主の皆様幅広く参考にしていただくための様式例（厚生労働省履歴書様式例）を作成しました。

採用選考時に使用する履歴書の様式については、本様式例を参考にしつつ、公正な採用選考をお願いします。履歴書の様式に本様式例と異なる記載欄を設ける場合は、公正な採用選考の観点に特にご留意をお願いします。

（※1）厚生労働省では、応募者に広く門戸を開き、本人のもつ適性・能力を基準とした公正な採用選考を推進しています。

従来の履歴書様式例と異なる点

1. 性別欄は任意記載欄となります。

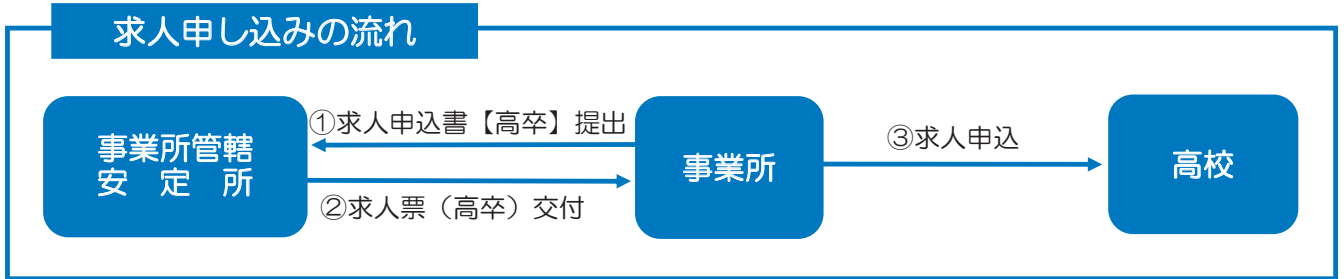
- ・ 性自認の多様な在り方に対応するため、〔男・女〕の選択ではなく任意記載欄としました。
- ・ 応募者が記載したい内容で記載することが可能となります。応募者が記載を希望しない場合は、未記載となる場合があります。

2. 「通勤時間」「扶養家族欄（配偶者を除く）」「配偶者」「配偶者の扶養義務」の各欄は設けないこととします。

- ・ 上記4つの欄から得られる情報については、
 - ① 採用時に必ずしも必要でない情報であること（応募者の適性・能力に直接結びつく情報でないこと）
 - ② 応募者のプライバシー要素が非常に高い情報であること
 - ③ 把握する時期によって変動する可能性がある情報であること
 - ④ 一般的には採用後に把握することで足りる情報であること
 を踏まえ、採用選考時に活用される履歴書からは削除することが適当であると判断されます。

2 新規高等学校等卒業者(高等学校、中等教育学校)

- 新規高等学校等卒業者を対象とする求人は、求人内容が適正であることの確認を安定所で受けた後に、高等学校等に申し込むことになっています。
- 中学校とは異なり、高等学校等は学校が安定所の代わりに生徒を推薦・紹介します。



(1) 求人申込書【高卒】の受付(求人内容の確認)

6月1日以降 ※ 職種別に1部を作成し、安定所に提出。

(2) 求人票(高卒)の交付

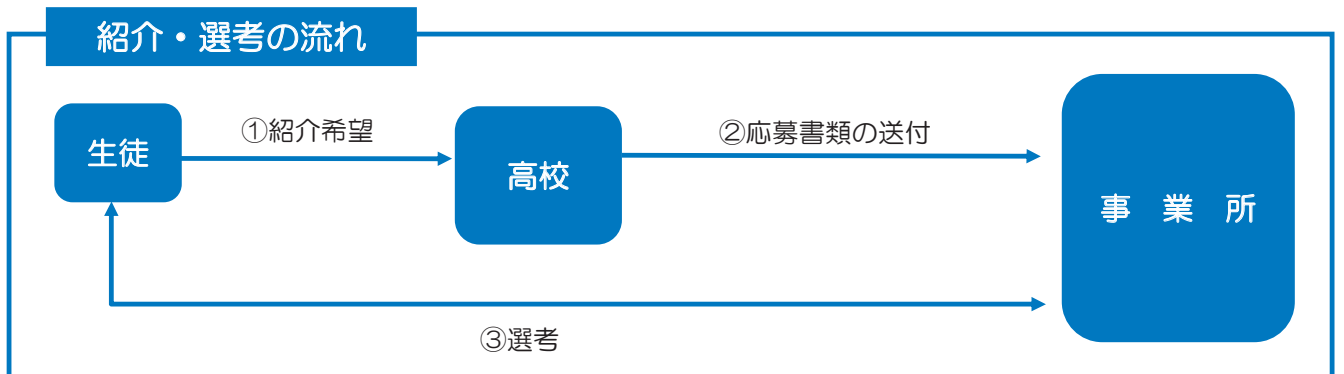
7月1日以降

求人内容を確認した求人申込書【高卒】に基づき作成した求人票(高卒)に「確認印」を押印した上、交付します。

(3) 求人票(高卒)の高等学校等への提出(申し込み)

7月1日以降

交付された求人票(高卒)はこれを原本として事業所に保管していただき、写しを推薦を希望する学校へ直接提出してください。



(4) 学校からの生徒の推薦開始

9月5日以降

紹介希望生徒が出た場合は、学校が応募書類を送付します。

(5) 選考開始

9月16日以降

(6) 採否の決定

9月16日以降

採否は選考後すみやかに決定し、文書で学校に通知してください。

(7) 求人が充足した場合の安定所への通知

求人が充足した場合には、その旨を速やかに求人申込書【高卒】を提出した安定所に通知してください。

(8) 就業開始の時期

卒業後

書類選考のみでなく、生徒の能力・適性等を公正に評価して選考いただくよう、必ず面接選考まで実施してください。

(9) 求人公開

岡山県では、高等学校等を対象とする求人は「高卒就職情報WEB提供サービス」（下記(10)参照）により、全ての求人を公開し、いずれの高等学校等からも応募できることとしています。

そのため、求人者は、求人申込書【高卒】の求人区分・公開希望欄は「事業所名等を含む求人情報を公開する」を選択することとなります。

原則として学科の指定や学校を指定することはできませんが、求人職種が専門的知識を必要とする場合に限り、工業、農業、看護科等の学科を指定することができます。

(10) 高卒就職情報WEB提供サービス

高卒就職情報WEB提供サービスとは、安定所で受け付けた新規高等学校等卒業者に対する求人情報や安定所でも入力した就職面接会、職場見学会の情報を、高等学校等においてインターネットを介して検索、閲覧、印刷等ができるシステムです。

(求人票のインターネットによる公開について)

安定所で受理した高卒求人については、高卒就職情報WEB提供サービスにより、インターネットWEB上で高等学校等進路指導担当を通じて生徒に公開されます。そのため、推薦依頼をしていない高等学校等から応募者が出る場合もあります。推薦依頼していない高等学校等から問い合わせがあった場合も推薦依頼をしている高等学校等と同様に採用選考の対象としてください。

(11) 「1人1社制」について

岡山県※では、11月1日より複数応募・推薦を可としています。

① 9月16日～10月末 ……1人1社のみ応募可(応募結果が不調の場合は、次の応募可)

② 11月1日以降 ……複数応募・推薦制可

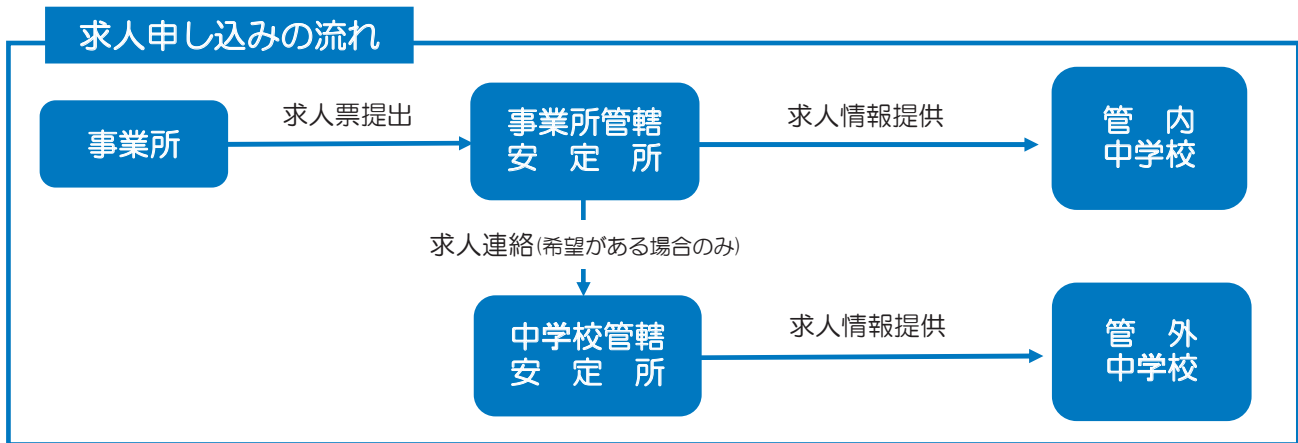
求人者は、求人申込書【高卒】提出時に11月1日以降複数応募の可否を明記していただきます。

(否とした場合、応募者は採否結果がでるまでは他社へ応募はできません。)

※ 各都道府県の「1人1社制」の取扱いにつきましては、高卒就職情報WEB提供サービスの都道府県高等学校就職問題検討会議実施結果にて確認できます。

3 新規中学校卒業生

○ 新規中学校卒業生を対象とする求人は、すべて安定所に申し込むことになっています。



(1) 求人申込みの時期

6月1日以降

(2) 求人票の提出

職種別に1部を作成し、安定所に提出

(3) 求人連絡

7月1日以降

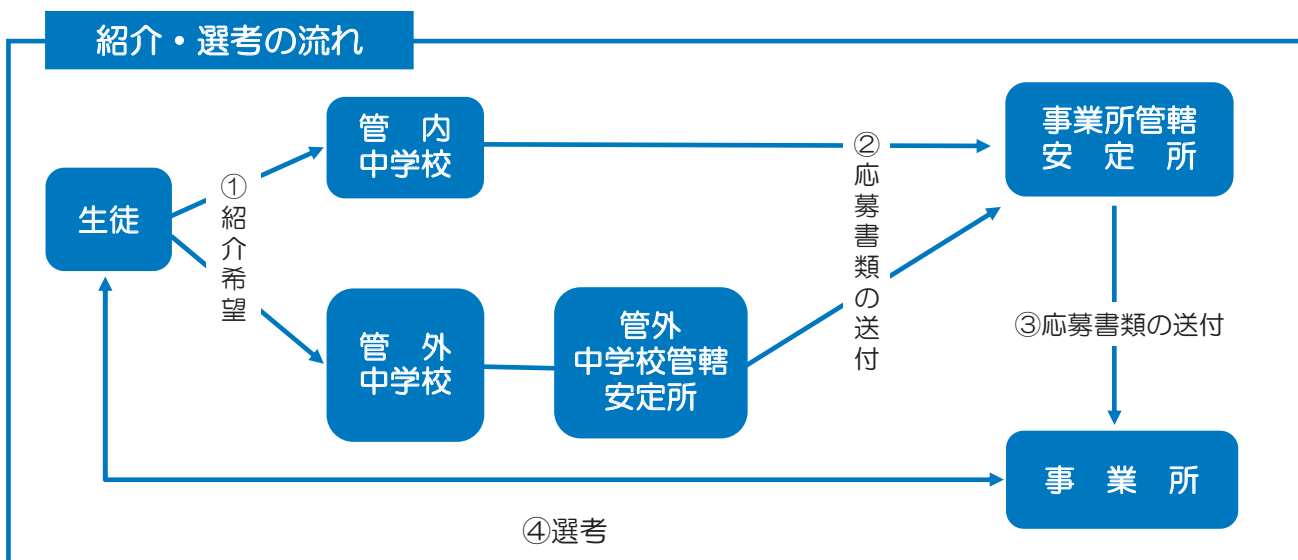
申し込まれた求人は求人受理安定所から学校を管轄する安定所へ連絡します。

管内中学校へは、必ず受理した求人票は情報提供しますが、管外中学校へは県内・県外にかかわらず、事業所が希望される安定所へのみ求人連絡します。

(4) 紹介及び選考開始

翌年1月1日からとなります。

紹介希望生徒が出た場合は、「採否結果通知書」を添付した紹介状に応募書類を添えて事業所に通知します。



(5) 採否の決定

採否はすみやかに決定し、採否結果は「採否結果通知書」により求人安定所へ（管外中学校の場合は、紹介安定所へも）通知してください。

なお、不採用の場合は、応募書類を紹介安定所へ返送してください。

(6) 就業開始の時期

4月1日以降

新規中学校卒業生の就業開始時期については、労働基準法第56条の規定により、満15歳に達した日以降の最初の3月31日が終了するまでは就業させることができません。

中卒用各種様式

■ 中卒求人時における提出書類《事業所→安定所》

- ① 中卒用求人票 1部 (職種ごと)
- ② 青少年雇用情報シート

① 中卒用求人票

様式1 平成14年4月1日改定

中 卒 用 求 人 票

※応募の定めておかなる欄は「-」で表示し、()で囲む。 ()は記入しない。

<p>1 求人票</p> <p>事業所名 (または氏名) _____</p> <p>所在地 () _____</p> <p>就業場所 () _____</p> <p>生業品目 () _____</p> <p>事業内容 () _____</p> <p>当事業所 () _____</p> <p>企業全体 () _____</p> <p>2 就業時間・休日等</p> <p>就業時間 () _____</p> <p>休日 () _____</p> <p>有給休暇 () _____</p>	<p>4 職種 _____</p> <p>5 求人数 () _____</p> <p>6 雇用の期間の定め () _____</p> <p>7 仕事の内容 _____</p> <p>8 加入保険等 () _____</p> <p>9 学歴 () _____</p> <p>10 採用期間 () _____</p> <p>11 赴任 () _____</p> <p>12 補定 () _____</p> <p>13 採用事務担当者 () _____</p> <p>14 事業所名 () _____</p> <p>15 採用者数 () _____</p> <p>16 採用者数 () _____</p>
<p>3 賃金</p> <p>基本給 () _____</p> <p>手当 () _____</p> <p>① 賞与 () _____</p> <p>② 退職金 () _____</p> <p>③ 退職金 () _____</p> <p>④ 退職金 () _____</p> <p>⑤ 退職金 () _____</p> <p>⑥ 退職金 () _____</p> <p>⑦ 退職金 () _____</p> <p>⑧ 退職金 () _____</p> <p>⑨ 退職金 () _____</p> <p>⑩ 退職金 () _____</p> <p>⑪ 退職金 () _____</p> <p>⑫ 退職金 () _____</p> <p>⑬ 退職金 () _____</p> <p>⑭ 退職金 () _____</p> <p>⑮ 退職金 () _____</p> <p>⑯ 退職金 () _____</p> <p>⑰ 退職金 () _____</p> <p>⑱ 退職金 () _____</p> <p>⑲ 退職金 () _____</p> <p>⑳ 退職金 () _____</p> <p>㉑ 退職金 () _____</p> <p>㉒ 退職金 () _____</p> <p>㉓ 退職金 () _____</p> <p>㉔ 退職金 () _____</p> <p>㉕ 退職金 () _____</p> <p>㉖ 退職金 () _____</p> <p>㉗ 退職金 () _____</p> <p>㉘ 退職金 () _____</p> <p>㉙ 退職金 () _____</p> <p>㉚ 退職金 () _____</p> <p>㉛ 退職金 () _____</p> <p>㉜ 退職金 () _____</p> <p>㉝ 退職金 () _____</p> <p>㉞ 退職金 () _____</p> <p>㉟ 退職金 () _____</p> <p>㊱ 退職金 () _____</p> <p>㊲ 退職金 () _____</p> <p>㊳ 退職金 () _____</p> <p>㊴ 退職金 () _____</p> <p>㊵ 退職金 () _____</p> <p>㊶ 退職金 () _____</p> <p>㊷ 退職金 () _____</p> <p>㊸ 退職金 () _____</p> <p>㊹ 退職金 () _____</p> <p>㊺ 退職金 () _____</p> <p>㊻ 退職金 () _____</p> <p>㊼ 退職金 () _____</p> <p>㊽ 退職金 () _____</p> <p>㊾ 退職金 () _____</p> <p>㊿ 退職金 () _____</p>	<p>17 採用者数 () _____</p> <p>18 採用者数 () _____</p> <p>19 採用者数 () _____</p> <p>20 採用者数 () _____</p> <p>21 採用者数 () _____</p> <p>22 採用者数 () _____</p> <p>23 採用者数 () _____</p> <p>24 採用者数 () _____</p> <p>25 採用者数 () _____</p> <p>26 採用者数 () _____</p> <p>27 採用者数 () _____</p> <p>28 採用者数 () _____</p> <p>29 採用者数 () _____</p> <p>30 採用者数 () _____</p> <p>31 採用者数 () _____</p> <p>32 採用者数 () _____</p> <p>33 採用者数 () _____</p> <p>34 採用者数 () _____</p> <p>35 採用者数 () _____</p> <p>36 採用者数 () _____</p> <p>37 採用者数 () _____</p> <p>38 採用者数 () _____</p> <p>39 採用者数 () _____</p> <p>40 採用者数 () _____</p> <p>41 採用者数 () _____</p> <p>42 採用者数 () _____</p> <p>43 採用者数 () _____</p> <p>44 採用者数 () _____</p> <p>45 採用者数 () _____</p> <p>46 採用者数 () _____</p> <p>47 採用者数 () _____</p> <p>48 採用者数 () _____</p> <p>49 採用者数 () _____</p> <p>50 採用者数 () _____</p>

② 青少年雇用情報シート

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:
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 2年度前 3年度前	前年度 2年度前 3年度前
② 直近3事業年度の新卒者等の離職者数	前年度 2年度前 3年度前	前年度 2年度前 3年度前
③ 直近3事業年度の新卒者等の採用者数(男性)	前年度 2年度前 3年度前	前年度 2年度前 3年度前
④ 直近3事業年度の新卒者等の採用者数(女性)	前年度 2年度前 3年度前	前年度 2年度前 3年度前
⑤ 平均継続勤務年数		
※ 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。)		
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		
② 前事業年度の有給休暇の平均取得日数		
③ 前事業年度の育児休業取得者数/出産者数	女性 男性	女性 男性
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	
※ ④については、雇用形態に関わらず企業全体における割合を示しています。		
		雇用保険適用事業所番号

その他採用選考にあたっての留意事項

1 募集方法について

○ 文書募集・直接募集・委託募集

・ 中学校

新聞広告等による文書募集、直接募集、委託募集は一切禁止されています。

・ 高等学校等

文書募集は7月1日以降実施して差し支えありません。

ただし、安定所に求人申込みを行った求人に限ることとし、次の点を条件とします。

- ① 求人者管轄安定所名、求人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としなないこと。
- ③ 応募受付は学校又は安定所を通じて行うこと。

直接募集、委託募集は一切禁止されています。

○ 縁故募集

縁故募集ができるのは、事業主（従業員は除く）と親族（6親等内の血族及び3親等内の姻族）の関係にある者に限ります。

2 採用選考について

○ 採用選考にあたっては、就職差別につながるような面接試験での質問や作文課題等は絶対に行うことのないよう、本人の適性・能力のみを選考基準としてください。

○ 具体的には、「公正な採用選考をめざして」（厚生労働省）を参照してください。

3 求人の内容変更・取消し・採用内定取消し

○ 学校等による職業紹介後の内容変更は職業安定法指針（※）により不適切であると指摘されています。

採用計画を確立させたくて求人をご提出ください。

○ 新規高等学校卒業者向けの求人については、高等学校等において、一度受理した求人票を前提として生徒への就職指導等を始めるため、紹介前であっても労働条件の変更は行わないようお願いいたします。

やむを得ない事情により変更する場合は、管轄ハローワークに申込みを行い、変更日の受理印のある求人票を取得してください。求人票を提出した学校には訂正後の求人票を再提出するとともに、信用を回復するために丁寧な説明をお願いします。

○ 新規学卒者については、適正な採用計画を立案し、「若干名」や「〇人以内」など不明確な求人数による募集を行わないようにしてください。

○ 新規学卒者については、応募機会が限られていること等から、安易な求人取消しや採用内定の取消し及び入職時期繰下げは、絶対に行わないでください。

○ 止むを得ず求人取消し又は採用内定の取消し及び入職時期繰下げを行わざるを得ない事由が発生した場合は、事前に安定所へご相談ください。

4 求人の充足状況報告について

○ 公共職業安定所では、内定時期に合わせて文書により学卒求人の充足状況報告をいただくよう依頼しています。報告依頼より早い時期または、報告後に充足済となった場合については、最終ページの「新規学校卒業予定者充足状況報告書」を使用して報告してください。

5 入社前教育等について

○ 採用内定生徒を実習・教育訓練等と称して、入社前に就労させる等の事象が見受けられます。学校教育に支障を及ぼす行為は、一切認めておりませんので、よろしくをお願いします。

(※) 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第三の二（六）

6 応募書類の作成方法について

- 新規高等学校卒業予定者の応募時に事業所に提出する書類（履歴書及び調査書）について、令和7年度から様式変更しております（性別欄の削除等）。
- 履歴書については、近年手書きだけではなくパソコン入力による作成も進んでおります。

採用選考の際には履歴書の作成方法を選考基準としないよう、ご配慮願います。

なお、履歴書の作成方法について事業主側に特段の希望がある場合は、求人票の「補足事項」欄に以下例のとおり記載してください。

【例】応募書類の希望：手書き作成（またはパソコン作成）

あくまで希望ですので、生徒の技術や学校の方針により作成方法が異なる場合がありますが、上記のとおり選考基準としないようご配慮願います。

7 その他求人活動のルール

- 家庭訪問の禁止
求人者又は求人者から委託を受けた者が、生徒の家庭を訪問して直接生徒又は保護者に働きかけることは、一切禁止されています。
- 利益供与の禁止
求人者又は求人者から委託を受けた者が、新規学校卒業者、その保護者、その他関係者に対し、金品又は利益の供与を行う求人活動は、一切禁止されています。
- 学校訪問の規制
 - ・ 中学校
県内の中学校については、7月1日から（安定所へ求人申込後）、原則として1校1回訪問することができますが、学校を管轄する安定所が特に必要と認める事業所についてはこの限りではありません。
なお、学校訪問に際し、求人者は学校の事前了解の下に訪問するようにしてください。
また、他府県においても規制、禁止されているところが多くありますので、事前に管轄安定所に相談してください。
 - ・ 高等学校
県内の高等学校については、7月1日から（安定所へ求人申込後）訪問できます。訪問に際しては学校の行事や授業に支障をきたさないようできるだけ事前に学校へ連絡のうえ、訪問してください。
また、他府県については、中学校同様、事前に管轄安定所に相談してください。

Memo

新規学卒求人の申し込み方法のご案内

新規学卒者の求人申し込みについては、求人者マイページ（オンラインによる申し込み）をご利用ください。求人者マイページは、ハローワークインターネットサービスからご利用いただけます。

ハローワークインターネットサービス

検索

<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/>

The screenshot shows the Hellowork Internet Service homepage. The '求人者マイページ' (Job Seeker My Page) section is highlighted with a red box. This section includes the following links and buttons:

- 求人者マイページにログイン (Login to Job Seeker My Page)
- 事業所登録・求人申込み (Business Registration and Job Application)
- アカウント作成コードをハローワークで発行済みの求人者 (Job Seeker who has issued account creation code at Hellowork)
- 求人広告掲載時のトラブルにご注意ください! (Please pay attention to troubles during job advertisement posting!)

○ 初めてハローワークを利用する場合

ハローワーク窓口でアカウント作成コードを発行→ハローワークインターネットサービスにアクセスし、「アカウント作成コードをハローワークで発行済みの求人者」をクリック→事業所情報登録の順番で手続きを行っていただきます。雇用保険未手続事業所が事業所登録する場合、登記簿等の事業実態が確認できる資料を、改めてハローワークから確認させていただきます。

求人申込みは、事業所情報登録完了後に可能となります。

○ ハローワークを利用したことがある場合

[求人者マイページ未開設の場合]

次ページの「求人者マイページの開設」完了後、求人申込みを行ってください。

[求人者マイページ開設済の場合]

求人者マイページを開設されている場合は、ハローワークインターネットサービスを利用して求人申込みを行ってください。

ハローワークに以前申込みされた求人（大卒等・高卒）があれば、これを転用して申込みことができます。

※なお、求人者マイページを利用しての求人申込みに関する詳細は、ハローワークインターネットサービスに掲載されている、「求人者マイページ 利用者マニュアル」をご参照ください。

○ インターネット環境が整備されていない状況等でハローワークインターネットサービスを利用できない場合

最寄りのハローワークにご相談ください。

ハローワークの窓口等で申込みすることも可能です。

求人者マイページについて

求人者マイページの開設

ハローワークインターネットサービス上に「求人者マイページ」を開設することにより、事業所のパソコンやスマートフォンなどで、求人の申込み等が可能となります。

【求人者マイページ開設までの流れ】

- ① ハローワーク窓口でアカウント作成コードを発行します。

↓

【事業所PCやスマートフォンから】

- ② ハローワークインターネットサービスにアクセスし、「アカウント作成コードをハローワークで発行済みの求人者」をクリックし、利用規約に同意し必要情報を入力します。

↓

- ③ 登録メールアドレス宛てに「認証キー」が送信されます。

④ **この時メールが届いてから50分以上放置してしまうと認証キーが無効になりますのでご注意ください。**

↓

- ④ パスワード登録画面でパスワード及び認証キーを入力します。

※ パスワードは半角数字、英字、記号の組み合わせで8桁～32桁

以上で求人者マイページが開設されます。

求人者マイページの利用について（留意事項）

求人者マイページでは、求人の申込みができる他、求人条件の変更や求人の取消しもできますが、新規学卒者を対象とした求人については、次の事項にご注意ください。

- 1 新規学校卒業者については、一般と異なり特に配慮が必要であることから、求人条件変更等は原則として認められません。
また、充足した場合以外の求人取消しや募集人員の削減が発生する場合は、事前にハローワークに申し出が必要であり、**求人者マイページからの求人取消しや募集人員の削減は行わない**でください。
- 2 求人者マイページから6月1日以降に高卒求人の申込みを行った場合であっても、ハローワークの確認印を押印した求人票を7月1日以降に返戻（安定所窓口又は郵送）します。
高校へ求人を申し込む際は、当該ハローワークの確認印を押印した求人票を原本として保管いただき、写しを高校へ提出してください。

※求人者マイページに関することをご不明な点がございましたら、最寄りのハローワークへお尋ねください。

事業所番号: 1307-940621-1

事業所名: 霞ヶ関電子工業株式会社

区分: ①大学 ②大学院 ③短大 ④高専 ※一つ以上選択

⑤専門学校 ⑥能開校

求人対象年度 (2023)年9月卒業の求人

①事業所名等を含む求人情報を公開
②ハローワークの職業者に限らず、事業所名等を含む求人情報を公開
③事業所名等を含む求人情報を公開
④求人情報を公開しない

求人希望: ①オンライン提供を不可とする機関 (地方版ハローワーク)
②オンライン提供を不可とする機関 (地方版ハローワーク)
③オンライン自主応募を受け付ける
④オンライン自主応募を受け付けない (ハローワーク紹介に限る)
⑤求人希望の保守

求人希望: オンライン自主応募に関する注意文(様式7別紙)を確認し、内容に同意します。

職種 (全角40文字以内)
営業

仕事の内容 (全角300文字以内)
自社で製造している電子部品(主に自動車用部品)の法人向け営業
・受注計画に基づき新製品開発に合わせた製品の提案・見積り
・受注から納品までのフォロー・代金回収といった一連の営業業務

就業形態: ①正社員 ②正社員以外 ③有期雇用派遣労働者 ④無期雇用派遣労働者
⑤パート ⑥アルバイト

雇用形態: ①定額なし ②定額あり(4ヶ月以上) ③定額あり(4ヶ月未満) ④日雇

雇用期間: 年 月 日 ~ 年 月 日 又は 年 月 日 ~ 年 月 日

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

試用期間: ①あり ②なし

試用期間中の労働条件: ①あり ②なし

就業場所 (所在地・名称等)
所在地(全角90文字以内)
最寄駅(全角20文字以内)
受動喫煙対策に関する特記事項(全角60文字以内)

就業員数: 就業場所 () 人
うち男性 () 人 うち女性 () 人
うちパート () 人
うちアルバイト () 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

マイカー通勤 (全角18文字以内)
①可 ②不可

特記事項 (駐車場あり(有料)月額3千円)

通勤の可否: ①あり ②なし

研修科目 (全角40文字以内)
①必須 ②あれば尚可 ③不問

必要免許・資格 (全角40文字以内)
①必須 ②あれば尚可 ③不問

既卒者・中途者の応募可否: ①可 ②不可 ③不問

卒業後ねね ()年以内

【区分】
応募可能な学校種別に○をしてください。

【オンライン提供を不可とする機関】
民間職業紹介事業者や地方自治体(地方版ハローワーク)への求人情報の提供に不可とする機関がある場合はチェックを入れてください。

【公開希望】
ハローワークインターネットサービスでの求人情報や事業所名の公開について、該当するものに○を記入してください。なお、ハローワークインターネットサービスは、**民間の人材ビジネス企業のサイトなどに求人情報の転載を認めているため、公開すると事業所に対して各種の問い合わせがくる場合があります。**あらかじめご了承ください。

【オンライン自主応募の受付】
求職者がマイページを通じて行う直接応募(オンライン自主応募)の受付可否を選択してください。(詳細は43頁参照)。
また、40頁の補足事項欄に応募書類の受付方法を必ず記載してください。

【仕事の内容】
・学生が最も重視する項目の一つです。分かりやすい記入をお願いします。従事すべき業務の変更の範囲を明示してください。

【就業形態・雇用形態】
・該当する数字に○を記入してください。
・雇用形態の「2.正社員以外」を選んだ場合は、「正社員以外の名称」に準社員、期間社員などの具体的な名称を記入してください。
・無期派遣労働者については誤解を招かないよう「1.正社員」ではなく、「4.無期雇用派遣労働者」としてください。

【雇用期間】
・定めありの場合は期間を明示してください。

【契約更新の可能性の有無】
・「雇用期間」欄で「あり」と回答した場合に記入してください。
・契約更新の可能性「あり」の場合には、「原則更新」か「条件付きで更新あり」のいずれかを選択し、更新の際の上限や条件などについて「補足事項」欄に詳しく記入してください。

【試用期間】
・試用期間がある場合はその期間を「補足事項」欄に記入するとともに、期間中の条件について、変更がある場合はその内容も記載してください。

【就業場所】
・本社で採用事務を一括処理する等により、求人申込み時にその就業場所が特定できない場合は、就業可能性のある工場・支店等を記入し、「補足事項」欄に就業場所決定の方法・時期等を記入してください。

【受動喫煙対策】
・受動喫煙対策の有無を選択してください。
・なお「その他」を選択した場合は、「受動喫煙対策に関する特記事項」に記入してください。
・「受動喫煙対策」で「喫煙室設置」を選択した場合は、「喫煙のみを行う室がある」、「喫煙できる室(飲食サービス提供あり)がある」、「加熱式たばこのみの喫煙ができる室がある」等を「受動喫煙対策に関する特記事項」に記入してください。
・健康増進法に基づく受動喫煙防止措置義務違反となる求人については、受理できない場合がありますのでご注意ください。
・受動喫煙防止措置は就業場所ごとに講ずる必要があります。

【マイカー通勤】
・「可」の場合は駐車場の有無や有料が無料等の情報を「求人条件にかかると特記事項」欄に記入してください。

【通勤の可否】
・通勤の可能性がある場合は、「あり」を選択するとともに、「補足事項」欄に可能性のある事業所名等を明示してください。

※就業時間が該当する場合は選択：
 1. 交差制(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・週間単位非定型的)

就業時間	1 9時 0分 ~ 18時 0分
就業時間	2 時 分 ~ 時 分
就業時間	3 時 分 ~ 時 分

月平均時間外労働時間： 10 時間 36協定における特別条項あり

労働時間 (全角印文字以内)

1. あり 2. なし

特別な事情・期間等：
 入社時の年次有給休暇日数 0 日
 6ヶ月経過後の年次有給休暇日数 0 日

年次有給休暇 127 日
 年 月 日 時 分

休日等 (全角100文字以内)
 週外二日制 1. 毎週 2. その他 3. なし 祝 その他

1. 雇用保険 2. 労災保険 3. 公務災害補償 4. 健康保険 5. 厚生年金 6. 別形 7. その他

加入保険等	1. 加入 <input type="checkbox"/> 2. 未加入 <input type="checkbox"/>
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. あり <input type="checkbox"/> 2. なし <input type="checkbox"/>
退職金制度	1. あり <input type="checkbox"/> 2. なし <input type="checkbox"/>
定年制	1. あり <input type="checkbox"/> 2. なし <input type="checkbox"/>
再雇用制度	1. あり <input type="checkbox"/> 2. なし <input type="checkbox"/>
勤務延長	1. あり <input type="checkbox"/> 2. なし <input type="checkbox"/>
入居可能性	1. 単身用あり <input type="checkbox"/> 2. 世帯用あり <input type="checkbox"/> 3. なし <input type="checkbox"/>

事業所登録情報と案件が異なる場合のみ記入

1. 不問 2. 必要 1年未満 3. 必要 3年以上

勤続年数 1. あり 2. なし

一律定年制 1. あり 2. なし

定年年齢 1. あり 2. なし

上限年齢 1. あり 2. なし

上限年齢 1. あり 2. なし

65 歳

70 歳まで

歳まで

「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。

- 「就業時間」1に通常の就業時間帯
- 「就業時間」2及び3に特定の曜日の就業時間帯を記入し、「補足事項」欄に曜日を持定して注釈を記入してください。
- 「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。
- 「裁量労働制」について、「補足事項」欄に、例えば、「裁量労働制(〇〇業務型)」により、出退社の時刻は自由であり、〇時間勤務したものとみなす」等記入してください。

また、「就業時間1」に具体的な就業時間について記入する必要はありませんが、「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」欄に明示してください。

- 「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」に具体的な就業時間を記入する必要はありませんが、「補足事項」欄に、例えば「変形労働制により始業は●時～●時、終業は●時～●時とし、シフト制で決定する」(一ヶ月単位の場合)など、具体的に記入してください。

「36協定における特別条項」

・36協定における**特別条項がある場合**(通常の時間外労働ではありません。)は「特別な事情・期間等」に、例えば、「〇〇とき(特別な事情)は〇回を限度として1ヶ月〇〇時間まで、一年〇〇時間できる」と具体的に記入してください。(36協定の特別条項部分の内容を記載)

「休日等」

「週外二日制」欄には、下記の該当する数字に〇を記入してください。

- 毎週・・・完全週外二日制を実施している場合
- その他・・・それ以外の形態で週外二日制を実施している場合
- なし・・・週外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、「その他の記載事項」欄に記入してください。

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 3年度前：人 3年度前：人 新卒者等採用者数：前年度：人 3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：年 従業員の前平均年齢：歳 (1) 研修の有無(全角63文字以内) 1. あり 2. なし
	(2) 自己啓発支援の有無(全角60文字以内) 1. あり 2. なし
企業全体*の職業能力の発達に関する取組の実施状況	(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60文字以内) 1. あり 2. なし
	(5) 社内規定等の制度の有無(全角60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	(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 前事業年度の産後休業取得者数：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)、事業所別、職種別など、企業内の任意の区分で可。
	(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：年 従業員の前平均年齢：歳
区分毎の募集・採用に関する情報	区分の名称() (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：年 従業員の前平均年齢：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 前事業年度の産後休業取得者数：女性 人 男性の配偶者 人

※ グループ会社等別法人の情報を含めません。

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(「企業の募集・採用に関する情報」「企業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項目以上の情報提供)にとどまらない積極的な情報提供をお願いします。
- 数値を算出して記入する項目については、**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れば「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年度間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、記入日現在における離職者数を記入してください。

「労働継続勤務年数」

- 平均継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も差し支えありません。

「従業員の前平均年齢」(参考値)

- 若者雇用促進法に基づく若者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、教育訓練時間勤務制度がある場合は、その情報を含めて記入してください。他には、配置等についての配属、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規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・キャリアアクト(※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か必要です。

※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・キャリアアクト
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。

「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」

- 算出方法は左記を参照してください。

「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」

- 求人区分に関わらず、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」(本求人に対する追加の情報提供)

- 企業全体の情報のほか、求人申込みを行っている採用区分(例：学歴別(大卒/高卒)、総合職/一般職)や事業所別、職種別などの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)」の情報については、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。
- 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。

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。）

$$\text{前事業年度の月平均所定外労働時間} = \frac{\text{労働者ごとの一月あたりの所定外労働時間の平均値の合計}}{\text{前事業年度の労働者数}}$$

※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。

$$\text{前事業年度の月平均所定外労働時間} = \frac{\text{前事業年度の所定外労働時間の合計}}{\text{各月1日に在籍している労働者の延べ人数}}$$

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。）

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

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、期間雇用者や派遣等、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。

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、「求人区分等登録」ページの「求人情報・事業所名の公開範囲」にて設定できます。

【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・事業所名の公開範囲
公開範囲について

公開希望 ⑦

- 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. 事業所名等を含まない求人情報を公開する
- 4. 求人情報を公開しない

オンライン自主応募の受付 ⑧

- 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（ハローワーク紹介に限る）

オンライン自主応募に関する注意文

- 「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求人に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。

上記の注意文を確認し、内容に同意します。

- ※ 「オンライン自主応募の受付」は、求人者が「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、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。



大卒等求人票(1/2) 様式

求人番号



受付年月日
受付安定所



求人票 (大卒等) 認

事業所番号



公開希望:

大学院 大学 短大 高専 専修学校 能開校 留学生

※留学生採用実績、外国人雇用状況届提出実績あり

(1/2)

1 会社の情報

事業所名	従業員数		企業全体	就業場所	(うち女性)	(うちパート)
	人	人	人	人	人	人
所在地	設立	資本金				
	事業内容			会社の特長		
代表者名						
法人番号	ホームページ					

2 仕事の情報

雇用形態	就業形態	求人	人数	人
仕事の内容	履修科目			
	免許・資格 必要な			
就業場所	契約更新の可能性			
	転勤の可能性	試用期間		
受動喫煙対策 []				

3 労働条件等

区分 \ 学歴	大学院	大学	短大	高専	専修学校	能開校
	賃金形態					
賃金 (税込)	基本給 (a)	円	円	円	円	円
	定額の手当 (b)	円	円	円	円	円
	手当	円	円	円	円	円
	手当	円	円	円	円	円
	手当	円	円	円	円	円
固定残業代 (c)						
計 (税込) (a+b+c)	円	円	円	円	円	円
固定残業代に関する特記事項	[]					
賞与	賞与 (新規卒者の前年度実績) 年回 万円 ~ 万円 又は ヶ月分	昇給			昇給 (新規卒者のベースアップ込みの前年度実績) 円 又は %	
	賞与 (一般労働者の前年度実績) 年回 万円 ~ 万円 又は ヶ月分	通勤手当			マイカー通勤 []	
福利厚生等	雇用 労災 公災 健康 厚生 財形 その他 厚生年金基金 確定拠出年金 確定給付年金	定年制 再雇用制度 勤務延長	取得 休業実績 看護	育児 介護 看護	賞金締切日 賞金支払日	その他 その他
	退職金共済 退職金制度		労働組合	就業規則	フルタイム	パートタイム
就業時間	時間外	月平均	時間	36協定における特別条項		
	休憩時間	分		特別な事情・期間等		
	入居可能住宅	[]				
休日等	休日	入社時	日	その他の休日・		
	週休二日制	年間休日数	日	有給休暇	6ヶ月経過後	日

大卒等求人票(2/2) 様式

求人番号



受付年月日
受付安定所

事業所番号



求人票 (大卒等)

事業所名

4 選考

(2/2)

受付期間	説明会	日時・場所	選考日
選考方法	書類選考 筆記試験 [一般常識 英語 作文 専門 その他]	面接 適性検査 その他	書類提出先
応募書類の返戻		既卒応募	既卒応募
選考場所	〒	既卒入社等日	その他 []
担当者	課係名 役職名	氏名	
	電話番号	内線 []	FAX
	Eメール		

5 補足事項・特記事項

補足事項	かかる条件に特記事項
------	------------

青少年雇用情報

1 募集・採用に関する情報

		企業全体の情報					
		年度	年度	年度	年度	年度	年度
(1)	新卒等採用者数	人	人	人	人	人	人
	新卒等離職者数	人	人	人	人	人	人
	新卒等採用 (うち男性)	人	人	人	人	人	人
	新卒等採用 (うち女性)	人	人	人	人	人	人
(2)	平均継続勤務年数	従業員平均年齢 (参考値)		年	歳	年	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	
(2)	自己啓発支援の有無及びその内容	
(3)	メンター制度の有無	
(4)	キャリアコンサルティング制度の有無及びその内容	
(5)	社内検定等の制度の有無及びその内容	

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						
		時間	日	時間	日	時間	日	
(1)	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							
(2)	前事業年度の育児休業取得者数/出産者数 ※1	取得者数	女性	人	男性	人	女性	人
		出産者数	女性	人	男性	人	女性	人
(3)	役員及び管理的地位にある者に占める女性の割合 ※2	役員	%	管理職	%			

※1 については、男性は配偶者の出産者数を示しています。 ※2 については、雇用形態に関わらず企業全体における割合を示しています。

産業分類 就業場所住所

職業分類

求人条件に関する注意事項 ハローワークより：求人票は雇用契約書ではありません。採用時には必ず、書面により労働条件の明示を受けてください。

求人申込書(高卒)

受付年月日 (令和) 年 月 日

求人区分

事業所名: 霞ヶ間電子工業 株式会社
 求人申込書番号: 1307-940621-1
 求人の対象年度 (2022) 年 3 月卒業の求人
 公開希望 事業所名を含む求人情報を公開する 求人情報を公開しない

職種(全角10文字以内) 営業

仕事の内容(全角300文字以内) 主に自動車用部品(主に自動車用部品の法人向け営業)の法人向け営業。自社で製造している電子部品(主に自動車用部品の法人向け営業)の法人向け営業。受注計画に基づき新製品開発に合わせた製品の提案・見直し。受注から製品までのフロー・代金回収等 **変更範囲: 変更・整理**

就業形態 1. 派遣・請負ではない 2. 正社員 3. 有期雇用派遣労働者 4. 無期雇用派遣労働者

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 3. あり(4ヶ月未満) 4. 日雇

試用期間 1. あり 2. なし 3. あり(原則更新・条件付きで更新あり) 4. なし

就業場所 東京都千代田区〇〇〇1-x-x

最寄り駅(105) 〇〇線△△(駅)から(徒歩)車]で(10分)

従業員数(就業場所) (105) 人 うち女性(42)人 うちパート(6)人

受動喫煙対策に関する特記事項: 〇あり 受動喫煙対策の内容: 屋内禁煙 (喫煙設置) 2. なし(喫煙可) 3. その他 喫煙できる部屋がある

マイカー通勤 可 不可 特記事項(全角300文字以内)

転勤の可能性 あり なし あり(原則更新・条件付きで更新あり) あり(4ヶ月未満) あり(日雇)

必要な知識・技能等 (職種科目) 1. 必須 2. あれば尚可 3. 不問 普通自動車免許(必須可) (入社後の取得可)

賃金・手当

賃金形態等: 1. 月給 2. 日給 3. 時給 4. 年俸制 5. その他

定額的に支払われる手当 (手当(a) (全角120文字以内))

項目	金額
基本給(a)	165,000 円
手当 1 (営業)	30,000 円
手当 2 (全労文字)	円
手当 3 (定額)	円
手当 4 (定額)	円

定額的に支払われる手当 (手当(b) (全角120文字以内))

固定 16,000 円

就業代(c) (全角120文字以内) 1. あり 2. なし

固定残業代に関する特記事項: 時間外手当は、時間外労働時間の賃金にかかわらず、固定残業代として支給し、10時間を超えたら時間外労働は追加で支給。

「公開希望」

- 各高等学校の進路指導教諭に対して、高卒就職情報WEB提供サービスで求人情報を公開することを希望する場合には「1 事業所名等を含む求人情報を公開する」を選択し、希望しない場合には「4 求人情報を公開しない」を選択してください。
- ※ 岡山県では指定校制を認めているため、すべて「1 事業所名等を含む求人情報を公開する」を選択してください。

「仕事の内容」・生徒が最も重視する項目の一つです。分かりやすい記入をお願いします。従事すべき業務の変更の範囲を明示してください

「就業形態・雇用形態」

- 該当する数字に〇を記入してください。
- 雇用形態の「2. 正社員以外」を選んだ場合は、「正社員以外の名称」に準社員、期間社員などの具体的な名称を記入してください。
- 無期派遣労働者については誤解を招かないよう「1. 正社員」ではなく、「4. 無期雇用派遣労働者」としてください。

「雇用期間」・定めありの場合は期間を明示してください。

「契約更新の可能性」

- 「雇用期間」欄で「あり」と回答した場合は記入してください。
- 契約更新の可能性「あり」の場合は、「原則更新」か「条件付きで更新あり」のいずれかを選択し、更新の際の上限や条件などについて「補足事項」欄に詳しく記入してください。

「試用期間」

- 試用期間がある場合はその期間を「試用期間の期間」欄に記入するとともに、試用期間中の労働条件が異なる場合は、その内容を「補足事項」欄に記入してください。

「就業場所」

- 本社で採用事務を一括処理する等により、求人申込み時にその就業場所が特定できない場合は、就業可能性のある工場・支店等を記入し、「補足事項」欄に就業場所決定の方法・時期等を記入してください。

「屋内の受動喫煙対策」

- 受動喫煙対策の有無を選択してください。なお、「その他」を選択した場合は、「受動喫煙対策に関する特記事項」に記入してください。
- 「受動喫煙対策」で「喫煙室設置」を選択した場合は、「喫煙できる室(飲食サービス提供あり)がある」、「加熱式たばこのみの喫煙ができる室がある」等を「受動喫煙対策に関する特記事項」に記入してください。
- 健康増進法に基づく受動喫煙防止措置義務違反となる求人については、受理できない場合がありますのでご注意ください。
- 受動喫煙防止措置は就業場所ごとに講ずる必要があります。

「マイカー通勤」

- 「可」の場合は「マイカー通勤の特記事項」欄に必ず「駐車場の有無」「利用料金」等を記入してください。

「転勤の可能性」

- 転勤の可能性がある場合は、「あり」を選択するとともに、「転勤の範囲」欄に雇入れ直後の就業場所と異なる就業場所を記入してください。
- 同一企業内の各支店・営業所に配属される可能性がある等の就業場所に限走がない場合は「会社の定める場所」と記入してください。

「必要な知識・技能等」

- 高校生の採用は未経験者の採用が基本です。できる限り応募の機会を広げていただくと幸いです。
- ※ 普通自動車免許は学校によっては卒業までに取得できない場合があります。したがって、「入社後の取得可」などと記載いただき、公平性を保つようお願いします。

「賃金形態等」

- 該当する数字に〇を記入してください。(・月給・・・月額を決めて支給・日給・・・日額を決めて支給・時給・・・時間額を決めて支給・年俸制・・・年俸制・・・年額を決めて支給・その他・・・具体的に明示してください。)

「基本給」

- 基本給) 欄には、初任給の額を記入してください(固定残業代や各種手当は含まないでください)。
- また、記入した賃金に応じて、「現行」か「確定」のいずれかを選択してください。
- ※ 「現行」: 申込み時点で賃金額の確定が困難な場合、当該年の新卒高卒等卒業生採用者の現行の賃金額とする。
- 基本給は、月給制の場合にはその額を、月給制以外の場合には1日の所定労働時間、月平均労働日数等から算出した月額を記入してください。

「定額的に支払われる手当」

- 「定額的に支払われる手当」とは、毎月固定額に全員の全員に決まって支給される賃金をいいます。定額的に支払われる手当の他、家族手当、皆勤手当等、個人の状態・実績に応じて支払われる手当等がある場合は、「求人条件にかかわる特記事項」にその内容を記入してください。

「固定残業代」

- 固定残業代がある場合は「あり」を選択し、額を記入します。その上で、「固定残業代に関する特記事項」に「時間外手当は、時間外労働の有無にかかわらず、固定残業代として支給し、●時間を超える時間外労働は追加で支給」と記入してください。

a+b	211,000 円		① 実額支給(上限あり) → (月額)・日額 ② 実額支給(上限なし) ③ 一定額 ④ なし
特別に支給される手当(手当額は全角6文字以内)	資格手当	10,000 円	手当
2	皆勤手当	5,000 円	手当
賞金締切日	1. 固定(月末以外) → (毎月) 日 ② 固定(月末) → (毎月) 日 ③ その他 → (毎月) 日	賞金 支払日	① 当月 ② 当月・翌月 ③ 25 日
昇給	① 制度あり ※前年度実績がある場合は記入 ② 制度なし	金額: 2,500 円 又は 昇給率: %	
賞与	① 制度あり ② 制度なし	回数 1 回 賞与月額: 2ヶ月分 又は 賞与額: 円~ ※(新卒学生の)前年度実績がある場合は記入 回数 2 回 賞与月額: 4.5ヶ月分 又は 賞与額: 円~ ※(一般労働者の)前年度実績がある場合は記入	

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週間単位が定型的)	
就業時間	1 9時 0分 ~ 18時 0分 2 時 分 ~ 時 分 3 時 分 ~ 時 分	就業時間
時間外労働(全角60文字以内)	① あり → 月平均時間外労働時間: 10 時間 ② なし	③ 6協定における特別条項あり
休憩時間	60 分	年間休日数 127 日 入社時の年次有給休暇日数 0 日 6ヶ月経過後の年次有給休暇日数 10 日
休日等(全角100文字以内)	休日 ① 月 日 ② 火 日 ③ 水 日 ④ 木 日 ⑤ 金 日 ⑥ 土 日 ⑦ 祝 日 ⑧ その他 週休二日制 ① 毎週 2. なし 3. その他 その他の記載事項: 年末年始(12/29~1/3)、夏期休暇(7~9/3日間)、誕生日休暇(年1回)、その他特別休暇あり	

加入保険等	① 雇用保険 ② 労災保険 ③ 公費災害補償 ④ 健康保険 ⑤ 厚生年金 ⑥ 財形 その他
企業年金	① 厚生年金基金 ② 確定拠出年金 ③ 確定給付年金
退職金共済	1. 加入 ② 未加入
退職金制度	① あり ② なし ③ 必要() ④ 必要()
定年制	① あり ② なし ③ あり ④ なし
再雇用制度	① あり ② なし ③ あり ④ なし
勤務延長	① あり ② なし ③ あり ④ なし
入居可能住宅	① 単身用あり ② 世帯用あり ③ なし

「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。

- 「就業時間」1に通常の就業時間帯
- 「就業時間」2及び3に特定の曜日の就業時間帯を記入し、「補足事項」欄に曜日を特定して注釈を記入してください。
- 「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」欄にフレックスタイム・コアタイムの就業時間帯を記入してください。
- 「裁量労働制」について、選考方法欄の「補足事項」欄に、例えば、「裁量労働制(〇〇業務型)により、出退社の時刻は自由であり、〇時間勤務したものとみなす」等記入してください。
- また、「就業時間1」に具体的な就業時間について記入する必要はありませんが、「就業時間1」に入力する場合は、実態・目安であることを「補足事項」欄に記入してください。
- 「変形労働時間制」について、特に指定しなければ「就業時間1」に具体的な就業時間を記入する必要はありませんが、「補足事項」欄に、例えば「変形労働時間により始業は●時~●時、終業は●時~●時とし、シフト制で決定する」(一ヶ月単位の場合)など、具体的に記入してください。

「36協定における特別条項」

36協定における特別条項がある場合(通常の時間外労働ではありません。)
は〇回を限度として1ヶ月〇〇時間まで、一年〇〇時間まで、と具体的に記入してください。(36協定の特別条項部分の内容を記載)

「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。
 - 毎週...完全週休二日制を実施している場合
 - なし...週休二日制を実施していない場合
 - 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
- 年末年始休暇や夏季休暇など特別休暇がある場合は、「その他の記載事項」欄に記入してください。

「企業年金」

事業所登録の内容と異なる場合は、下記のいずれかを記入してください。
1. 厚生年金基金 2. 確定拠出年金 3. 確定給付年金

「入居可能住宅」

従業員のために用意している住宅が入居可能な場合に該当する項目「単身用あり」、「世帯用あり」、「世帯用あり」、入居可能な住宅がない場合は「なし」を選択してください。なお、利用条件や宿舍費用などの詳細、現在利用不可能だが空きが出れば利用可能な住宅がある場合は、「求人条件にかかると特記事項」欄に記入してください。

求人人数	運動: 1人	住込: 0人	不問: 0人	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	1. 日にちを指定	2. 同時	3. 応募者の種類に依る	4. 応募 不可					
既卒者等の入社日	1. 可	2. 不可	3. 応募者の種類に依る	4. 応募 不可					
応募前職場見学	1. 可	2. 不可	3. 応募者の種類に依る	4. 応募 不可					
選考方法	面接	適性検査	その他	複検応募					
選考結果通知	学科試験	一般常識	国語	数学	英語	社会	理科	作文	その他
選考日	面接選考結果通知	面接後:	10日以内						
選考場所	選考日	9月 16日	以降	随時					
赴任旅費の有無	1. あり	2. なし							
担当者	職名	人事総務課	リーダー						
	担当者	厚分	安子						
	電話番号	コクローウ	ヤスコ						
	FAX番号								
	試用期間	3ヶ月							
	補足事項	・特別に支払われる手当については、7月20日以降実施予定です。 ・応募前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。 ・応募書類の希望: 手書き作成(パソコン作成) ・資格手当: 当社の定める資格を保有している場合 ・奨励手当: 欠勤がなかった場合 ・通勤手当は上限50,000まで							
求人条件にかかる特記事項	都道府県:	紹介希望安定所:	求人連絡数:	人					
	都道府県:	紹介希望安定所:	求人連絡数:	人					
	都道府県:	紹介希望安定所:	求人連絡数:	人					
	都道府県:	紹介希望安定所:	求人連絡数:	人					
指定校推薦	※学校名及び推薦人員数を記入								
ハローワークへの連絡事項	※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。)								

「求人人数」

- ・求人が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ことを条件とするときは「住込」、雇い入れる労働者の希望があれば用意するとき(住込可)は「不問」に記入してください。
- ・なお、**求人数は原則変更はできません**ので、適正な採用計画のうえで決定してください。

「受付期間」

- ・高校生の推薦開始期日は、推薦文書の到達が**9月5日**(沖縄県については8月30日)以降となっています。

「新卒入社日」

- ・新卒者の入社日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。

「応募前職場見学」

- ・生徒に応募先選定・確認の機会をできる限り与えるため、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、「補足事項欄参照」を選択した場合には「補足事項」欄に詳細を記入してください。また、**実施日を指定する場合には、応募前職場見学実施予定表を求人申込書(高卒)に添付して安定所あて提出してください。**
- (この場合、高等学校等へ求人票(高卒)を提出する場合も、必ず添付してください。)
- ・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。**

「複数応募可」

- ・**岡山県の場合は、10月末日までは1人1社の応募(応募した求人の選考結果が出るまでは次の応募は不可)することとし、11月1日からは複数応募を可能としています。**

「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、適任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。
- ・**高校生の場合は、書類選考は認めていません。必ず面接試験を実施してください。**

「選考日」

- ・高校生の選考開始期日は**9月16日以降**となっています。ご注意ください。

「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。
- ・なお、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。
- ・令和6年度職業安定法施行規則改正事項(従事すべき業務の変更の範囲、就業場所の変更の範囲、有期契約契約を更新する場合の基準)の記載漏れにご注意ください。
- ・**履歴書の作成方法に希望がある場合は、「補足事項」欄に記入してください(30頁参照)。記入のない場合は学校の判断となります。**

「紹介希望安定所」「指定校推薦」

- ・**岡山県**は指定校制を認めていません。したがって、「紹介希望安定所」欄及び「指定校推薦」欄は空欄としてください。

※ **高校生の場合は、全国統一応募書類が定められており、これ以外の応募書類(事業所独自のエントリーシート、健康診断書など)は認めていませんのでご注意ください。**

高卒求人票(1/2) 様式

求人番号



受付年月日
受付安定所



求人票 (高卒) 認

事業所番号



※インターネットによる全国の高校への公開
※応募にあたって提出する書類は「統一応募書類」に添付されています。

1 会社の情報

(1/2)

事業所名	従業員数	企業全体 人	就業場所 人	(うち女性) 人	(うちパート) 人
	設立		資本金		
所在地	〒	事業内容 会社の社長			
代表者名					
法人番号		ホームページ			

2 仕事の情報

雇用形態	就業形態	職種	求人数	通勤人	住込人	不問人
仕事の内容	技能等(履修科目) 必要な知識・		契約更新の可能性			
就業場所	〒	マイカー通勤	転勤の可能性		特記事項	
		試用期間	受動喫煙対策		転勤範囲	

3 労働条件等

福利厚生等	雇用 労災 公災 健康 厚生 財形 その他 厚生年金基金 確定拠出年金 確定給付年金	入居可能住宅	通学	賞金締切日	その他
	退職金共済 退職金制度 定年制 再雇用制度 勤務延長	労働組合		賞金支払日	その他
		育児休業 取得実績	介護休業 取得実績	賞金形態等	その他
賞金等(現行・確定)	基本給(a) 円	月額(a+b+c) 円	賞金形等		就業規則
	固定残業代(c) 円	※この金額から所得税・社会保険料等が控除されます。			フルタイム
	固定残業代に関する特記事項	定額的に支払われる手当(b)		特別に支払われる手当	パートタイム
	通勤手当	賞与 (新規卒者の前年度実績) 年回 万円 ~ 万円 又は ヶ月分	手当 円	手当 円	手当 円
昇給	昇給 (新卒者の前年度実績) 円 又は %	賞与 (一般労働者の前年度実績) 年回 万円 ~ 万円 又は ヶ月分	手当 円	手当 円	就業時間 (1) ~ (2) ~ (3) ~
時間外	時間外	36協定における特別条項		受理・確認印	
休日等	休日	週休二日制	その他の休日・		
	入社時の有給休暇日数 日	年間休日数 日	6ヶ月経過後の有給休暇日数 日		

学校への訪問・配布に関する注意事項 ハローワークより：学校への訪問・配布にあたっては、ハローワークの確認印を受けたものを使用してください。

高卒求人票(2/2) 様式

求人番号



受付年月日
受付安定所

求人票 (高卒)

事業所番号



事業所名

4 選考・応募前職場見学 ※応募前職場見学では選考はできません。 ※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。 (2/2)

応募 ・ 選考	受付期間	~	選考日		複数応募		選考結果	面接選考結果通知 面接後 日以内
	新卒入社日				応募前 職場見学			
	既卒の応募	既卒応募 高校中退者応募	入社日	(既卒者等の入社日) (赴任旅費)	選考方法	面接 適性検査 その他 [] 学科試験 [一般常識 国語 数学 英語 社会 理科 作文 その他] (選考旅費) あり・なし		
	選考場所	〒			氏名			
担当者	課係名 役職名 電話番号	内線 [] FAX		Eメール				

5 補足事項・特記事項

補 足 事 項		か か る 条 件 特 記 事 項	
------------------	--	---	--

青少年雇用情報

1 募集・採用に関する情報

		企業全体の情報					
		年度	年度	年度	年度	年度	年度
(1)	新卒等採用者数	人	人	人	人	人	人
	新卒等離職者数	人	人	人	人	人	人
	新卒等採用 (うち男性)	人	人	人	人	人	人
	新卒等採用 (うち女性)	人	人	人	人	人	人
(2)	平均継続勤務年数	従業員の平均年齢 (参考値)		年	歳	年	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	
(2)	自己啓発支援の有無及びその内容	
(3)	メンター制度の有無	
(4)	キャリアコンサルティング制度の有無及びその内容	
(5)	社内検定等の制度の有無及びその内容	

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					
		時間	日	時間	日	時間	日
(1)	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						
(2)	前事業年度の育児休業取得者数/出産者数 ※1	取得者数	女性 人	男性 人	女性 人	男性 人	
		出産者数	女性 人	男性 人	女性 人	男性 人	
(3)	役員及び管理的地位にある者に占める女性の割合 ※2	役員	%	管理職	%		

※1 については、男性は配偶者の出産者数を示しています。 ※2 については、雇用形態に関わらず企業全体における割合を示しています。

産業分類 職業分類 就業場所住所

雇用保険適用事業所番号

求人条件に関する注意事項 ハローワークより：求人票は雇用契約書ではありません。採用時には必ず、書面により労働条件の明示を受けてください。

その他様式

■ 採用内定参考様式

【共通・本人宛】

<h3>採用通知書</h3>	
<p>選考の結果、あなたを当社社員として採用することになりましたので通知します。</p> <p>ご卒業までは勉学に精励し、健康には十分留意してください。</p> <p>赴任については、後日詳細を連絡します。</p>	
令和 年 月 日	
_____ 殿	
所在地	
事業所名	
代表者名	印

【中学高校用・学校宛】

<h3>採用通知について</h3>	
<p>貴校より応募のありました下記の者について選考の結果、採用と決定しましたので通知します。</p> <p>なお、本人に対し別添の採用通知書を貴校より交付願います。</p>	
記	
応募者名 _____	
令和 年 月 日	
所在地	
事業所名	
代表者名	印

■ 不採用通知参考様式

【共通・本人宛】

<h3>採用選考結果通知書</h3>	
<p>選考の結果、残念ながら貴殿のご期待に添うことが出来ませんでした。</p> <p>今後の就職活動が実を結ぶよう心より祈念いたしております。</p>	
令和 年 月 日	
_____ 殿	
所在地	
事業所名	
代表者名	印

【中学高校用・学校宛】

<h3>採用選考結果について</h3>	
<p>貴校より応募のありました下記の方について、選考の結果、残念ながらご期待に添うことが出来ませんでした。</p> <p>今後の就職活動が実を結ぶよう心より祈念いたしております。</p> <p>なお、ご本人に対し別添の採用選考結果通知書を貴校より交付いただくとともに、お預かりしておりました応募書類をお返しいたしますのでご査収ください。</p>	
記	
1 応募者名 _____	
2 不採用理由 _____	
令和 年 月 日	
所在地	
事業所名	
代表者名	印

■ 入社承諾書等参考様式

【入社承諾書】

<h1>入社承諾書</h1>	
令和 年 月 日	
(事業主) 殿	
本人 現住所 氏 名 ⑩	
<p>この度、貴社に採用が内定されましたので、卒業の上は就職することを承諾いたします。</p> <p>なお、卒業時に健康状態が採用選考時と著しく異なり、貴社の勤務に耐えられないと診断された場合は、学校を含めた三者で協議します。</p>	

【就職確約書】

<h1>就職確約書</h1>	
(事業主) 殿	
<p>この度は、採用内定をくださり、誠にありがとうございました。</p> <p>私は、卒業後貴社に入社することを確約いたしますとともに、卒業まで勉学に励むことを誓います。</p>	
令和 年 月 日	
学校名	_____
氏 名	_____ ⑩

各様式は岡山労働局ホームページからダウンロードできます

新規学校卒業予定者充足状況報告書

令和 年 月 日現在

事業所名	
------	--

既に安定所にて受理させていただいた学卒求人の採用内定状況を下記にご記入ください。

1 大学・短大・高専・専修

求人番号	職 種	求人数	うち採用内定数	求人取消の必要性
		人	人	あり・なし
		人	人	あり・なし
		人	人	あり・なし
		人	人	あり・なし
		人	人	あり・なし

2 高校

求人番号	職 種	求人数	うち採用内定数	求人取消の必要性
		人	人	あり・なし
		人	人	あり・なし
		人	人	あり・なし
		人	人	あり・なし
		人	人	あり・なし

※ 本報告をもとにインターネットで公開している求人情報に内定状況を反映します。

※ 採用内定の都度、速やかに報告してください。

※ 原則求人数充足前に求人を取り消すことはできません。

報告先

公共職業安定所

