

I 新規学卒者の求人申込みの取扱い

1 求人の受付について

中卒求人	} 6月1日から
高卒求人		
		(但し求人票の交付は7月1日から)
大卒等求人(大学院、大学、短大、高専、専修学校)	 2月1日から
		(但し求人公開は4月1日から)

○ **中学求人**の申し込みの場合

公共職業安定所に備えてある中卒用求人票と青少年雇用情報シートを記入してご提出ください。

○ **高卒求人・大学等求人**の申し込みの場合

以下のいずれかの方法でご提出ください。

- ・会社のパソコン等からハローワークインターネットサービスへアクセスいただき、求人者マイページから提出。
- ・求人申込書を記入し、管轄の公共職業安定所へ提出。

※中卒及び高卒求人票は必ず管轄公共職業安定所に求人申し込みをしてください。

○ **求人票**について

申込みをされた求人は内容を確認のうえ、求人票を作成しお渡しいたします。

高卒求人については確認印も押印いたします。

大卒等求人については求人内容等を確認のうえ、求人票を作成し、求人者マイページよりお知らせします。(ただし、求人申込書による求人申込を除く)。

2 求人の連絡と求人要項の送付について

中卒・高卒求人ともに7月1日から

○ **中卒求人**

管轄公共職業安定所以外(県外を含む)への求人の連絡を希望される事業所は、連絡先公共職業安定所と同数の求人票の写しを作成し、事業所を管轄する公共職業安定所へ提出いただきますが、その際求人票の上部欄外に連絡先の県名及び公共職業安定所名を明示されるようお願いいたします。

○ **高卒求人**

安定所で受理された求人票(確認印の押印のあるもの)を必要枚数コピーし、求人要項(P2参照)があれば一緒に学校へ直接持参又は送付してください。

○ **求人票及び(中卒・高卒)求人要項(以下「求人票等」という。)の学校への提出**

求人票等の提出(送付)開始は7月1日からです。求人者から直接、学校に持参又は送付していただくことになってはいますが、学校では7月中旬から三者(本人、保護者、学校)面談で応募する求人を検討することから、できる限り7月早々に到着するようお願いいたします。

○ **求人要項**

求人要項は、求人票の記載内容を補足し、事業所の事業内容について、応募者の理解を深めるためのものです。

公共職業安定所の内容確認が必要ですが、作成にあたり次のことにご注意願います。

(1) 規 格

原則：A4版、たて長、左とじとすること。

(2) 求人受付番号等の記入

表紙の右上部に**求人票の求人番号（中卒求人の場合は受付番号）**と**公共職業安定所名**を明示のこと。

(3) 内 容

ア 求人票の記載内容を補足し、また、事業所の事業内容についての理解を求めるものとし、誇大な表現や不明確な表現などによって**就職希望者の適正な職業選択が疎外されることのないもの**とすること。

イ 特に、求人票に記載した条件や内容と矛盾したり、公共職業安定所や労働基準監督署の指導方針に反したりしない内容とすること。

ウ また、**見込賃金**の記載や、**統一応募書類以外のもの**（身元調査書、戸籍謄（抄）本、住民票など）の提出を求める内容のものとしな~~い~~こと。

(注) 上記の基準以外のものは求人要項として認められません。したがって、これを作成配布することは、不公正求人活動として厳しい処分を受けることとなります。

3 学校訪問について

求人活動のために学校訪問をされる事業所は、次のことを守ってください。

○ 訪問期間

中学校……………**7月1日以降**

高 校……………**7月1日以降**

※7月1日より前の学校訪問は、ご遠慮願います。

○ 訪問等

公共職業安定所において受理・確認された**求人票や事業所の詳細な内容**を事業所が学校に直接説明し、就職希望者に対して的確な情報が提供されるよう行われるものです。

この訪問を行う求人者は、管轄公共職業安定所の確認印の押印のある求人票の写しを必ず学校へ提示してください（※中卒求人の場合は、安定所確認印のある**青少年雇用情報シート（写）**も必要）。

○ その他

(1) 訪問に際しては、事前に学校と連絡をとり、土曜、日曜、祝祭日を除いて、訪問されるようご配慮ください。

(2) 他の都道府県では、学校訪問を全面的に禁止しているところや、「学校訪問連絡票」等により学校訪問を認めているところもあるので、県外の学校を訪問しようとする場合には、事前に管轄公共職業安定所又は現地の公共職業安定所にお尋ねください。

4 応募前職場見学について

応募前職場見学とは、高等学校が求人票を受付した時から応募書類送付までの期間に、新規高卒就職希望者が応募先の事業所を決定するにあたり、よりよい選択ができるよう職場を見学し、実際の職場の状況等を理解し、就職活動の参考とするために実施するものです。事業所の皆様には、その趣旨をご理解いただき、採用後の定着を図る観点からも積極的に職場見学の受入れをお願いいたします。また、その際には事前選考とならないようご配慮をお願いします。

応募前職場見学会を特定の日に予定している場合は、求人者マイページから入力又は「応募前職場見学実施予定表（様式 16）」（P101）に必要事項を記入のうえ、公共職業安定所への求人申込書〔高卒〕提出時に併せて提出してください。また、必要に応じて補足事項欄に詳細を記入してください。応募前職場見学を随時実施する場合又は予定がない場合は、「応募前職場見学実施予定表」の提出は必要ありません。

応募前職場見学の実施にあたっては、対象者が職業や社会に対する知識が乏しい者であることから、以下の点にご留意願います。

- ① 応募前職場見学実施予定表を提出する場合は求人票に添付し、学校へ提出（送付）してください。
- ② 開催時期については、夏期休業期間等の学事日程への影響等の少ない日・期間の実施に配慮してください。
- ③ 見学・事業所説明に関する主たる担当を決めていただき、学校と事前に打合せを行ってください。
- ④ 見学にあたっては、事業所の業務内容等の説明及び生徒からの質問への応答をしていただき、生徒への質問は引率教員を通じて行ってください。
- ⑤ 生徒へのアンケート等は実施しないでください。
- ⑥ 応募前職場見学への参加の有無を採用選考の材料としないでください。また、参加生徒の個人情報情報は聴取しないでください。

5 中学・高校の推薦及び選考開始について

中学卒業予定者の推薦及び選考は、12月1日から
高校卒業予定者の推薦は9月5日【(推薦)文書到達日】、選考は9月16日から

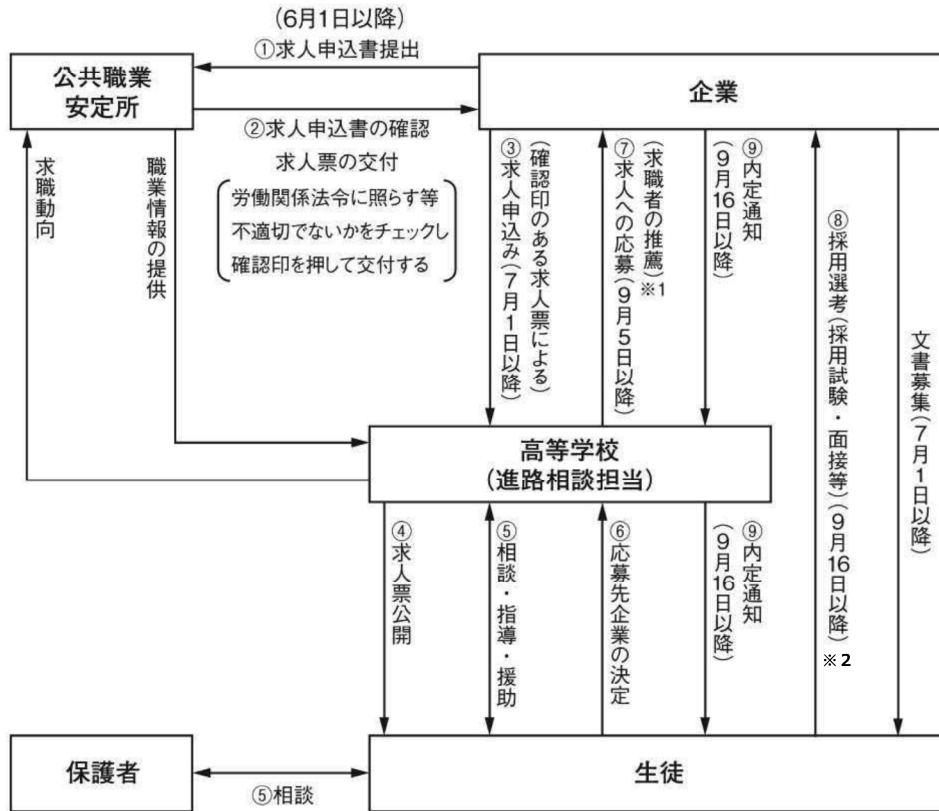
中学・高校卒業予定者に対する早期選考の防止については、求人者の方々のご協力により求人秩序が守られ、その実効が定着しているところです。

本年度も、中学卒業予定者の推薦及び選考は12月1日以降とし、高校卒業予定者の推薦は9月5日、選考は9月16日以降となっておりますので、これらの期日を厳守してください。

学校から推薦があった場合には、できるだけ早く学校に対して採用選考日の連絡を行ってください。また、選考後は早急に選考結果を学校へ連絡してください。

高校生の就職活動の流れ

高校生の職業紹介は、安定所と学校との連携により実施しており、国（厚労省、文科省）、高校（全国高等学校長協会）、主要経済団体（日本経団連、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会）の申し合わせにより、以下のとおり求人の手続きや応募のスケジュール等が定められています。



※1 一定期間は1人1社の応募が原則（複数応募解禁時期は地域ごとに異なる）

令和8年度の富山県における複数応募(1人3社まで応募可)解禁日は11月1日。(P11 参照)

※2 選考日時及び選考結果通知は早めに学校の方へ連絡してください。

6 大学等卒業予定者への求人活動期日について

令和8年度の大学、短期大学及び高等専門学校（以下「大学等」という。）卒業・修了予定者（以下「大学等卒業予定者」という。）の就職・採用活動日程については、関係省庁、経済団体、大学等において議論を行い、令和7年度と同様に、企業等においては、令和7年3月21日に関係省庁（内閣官房、文部科学省、厚生労働省及び経済産業省の局長級等で構成される関係省庁連絡会議）から経済団体等に対する「2026年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請等について」を踏まえ、また、大学等（大学等関係団体で構成される就職問題懇談会）においては、同日に「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）」により、**広報活動(※1)は卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降に、採用選考活動(※2)は卒業・修了年度の6月1日以降に開始されることとなります。** (※3)

これを踏まえ、公共職業安定機関としては、適正な採用・就職活動が行われるよう、求人受理の日程等を次のとおり取り扱いますので、ご理解ご協力をお願いします。

大学等卒業予定者の採用・就職活動に係る取扱い日程（令和8年度）

	公共職業安定機関取扱い	大学等申合せ	企業側への要請内容
求人受理	2月1日開始		
広報活動開始（※1）			卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降
求人情報・ガイドブック等の発行 （求人要項記載のあるもの）	4月1日以降		
求人票等の展示・公開	4月1日開始		
採用選考活動の開始（※2）			卒業・修了年度の6月1日以降（※3）
就職面接会	6月1日以降に開催		
学校推薦		卒業・修了年度 6月1日以降	
正式内定日		卒業・修了年度 10月1日以降	卒業・修了年度の 10月1日以降

※1 広報活動：採用を目的とした情報を学生に対して発信する活動。採用のための実質的な選考としない活動。

※2 採用選考活動：採用のための実質的な選考を行う活動。採用のために参加が必須となる活動。

※3 専門活用型インターンシップ（実施期間は2週間以上）に参加した人材については採用選考活動開始の例外により、6月の採用選考開始時期にとらわれないこととなります。

○ 新規学校卒業予定者対象求人の募集終了報告書の提出について

新規学校卒業予定者対象求人の募集終了報告書（P53）は、公共職業安定所へ提出された求人の充足状況を把握して、学生及び生徒等に、より実情に即した求人情報を提供し、効果的に職業紹介を進めることを目的としています。

新規学卒者の採用を決定（内定）し募集を終了した事業所においては、これらの趣旨をご理解いただき、10月1日以降にこの報告書の提出にご協力をお願いします。

7 その他の規制

中卒・高卒を対象とした家庭訪問・利益供与は禁止されています。

○ 家庭訪問について

求人者又はその委託を受けた者が、直接家庭訪問をし、中学・高校卒業予定者を対象とした求人活動を行うことは、禁止されています。

○ 利益供与について

求人者又はその委託を受けた者が、中学・高校卒業予定者、その保護者及びその他関係者に対し、金品又は利便の供与を行うことは、禁止されています。

○ 文書募集について

募集主が労働者を募集する旨の広告を新聞、雑誌その他の刊行物に掲載し、又は文書を提出し、若しくは頒布することは、文書募集にあたります。なお、テレビ、ラジオ等電波による募集、有線放送等、電話、インターネット、パソコン通信等を利用して行う募集も文書募集として取り扱われます。

(1) 新規中学卒業予定者

中学校卒業予定者については、職業や社会への知識が乏しく職業選択する能力が十分でないため、学校と安定所が相互に連携を取りつつ職業選択を行わせる必要があることなどから、卒業年の3月末まで一切行うことができないことになっています。

(2) 新規高等学校卒業予定者

高等学校卒業予定者については、卒業年の前年の7月1日以降、次の条件を満たす場合に限り行うことができます。

- a. 安定所の確認を受けた求人であること。
- b. 求人票記載事項と異なる内容のものでないこと。
- c. 広告等には事業所を管轄する公共職業安定所名及び求人番号を掲載すること。
- d. 応募の受付は、学校又は安定所を通じて行うこと。

8. 個人情報の取扱いについて

新規学校卒業者を含め労働者の募集を行う際には、個人情報の取扱いについて十分な注意を払う必要があります。

職業安定法では、「個人情報」とは、個人に関する情報であつて、特定の個人を識別することができるもの（他の情報と照合することにより特定の個人を識別することができることとなるものを含む。）と定義しているとともに、「労働者の募集業務の目的の達成に必要な範囲内」で、個人情報を収集、保管、使用しなければならない旨を規定しています。

また、法に基づく指針では、原則として収集してはならない個人情報等も規定しています。

(1) 個人情報の収集、保管及び使用

- ① 募集事業主は、その業務の目的の範囲内で新規学校卒業者等の個人情報（以下「個人情報」。）を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないことになっています。ただし、特別な職業上の必要が存在すること、その他業務の目的の達成に必要な不可欠であつて、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りではありません。

- イ 人種、民族、社会的身分、門地、出生地その他社会的差別の原因となる恐れのある事項
- ロ 思想及び信条
- ハ 労働組合への加入状況

- ② 個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、又は本人の同意の上で本人以外の者から収集する等適法かつ公正な手段によらなくてはなりません。
- ③ 個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られます。ただし、他の保管若しくは使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合は、この限りではありません。

(2) 個人情報の適正な管理

- ① 募集事業主は、その保管又は使用に係る個人情報に関し、次の事項に係る措置を講じるとともに、求職者等からの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければなりません。
 - イ 個人情報を目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新のものに保つための措置
 - ロ 個人情報の漏えい、滅失または改ざんを防止するための措置
 - ハ 正当な権限を有しないものによる個人情報へのアクセスを防止するための措置
 - ニ 収集目的に照らして保管する必要がなくなった個人情報を破棄又は削除するための措置
- ② 募集事業主が求職者等の秘密に該当する個人情報を知り得た場合には、当該個人情報が正当な理由なく他人に知られることのないよう、厳重な管理を行わなければなりません。

9 能力本位の採用を

新規学卒者にとって自己の職業能力は唯一の生活資本とも言えますが、一部にはこの個人の職業能力を適正に評価せず、出身学校や身元調査の結果等を選考の基準の一つとしたり、身体的又

は地域的な偏見を持った不合理な採用を行う企業が見受けられます。人を採用するにあたっては、人種・信条・性別・社会的身分・門地・従前の職業、労働組合の組合員であること等の理由により、差別することは許されません。これは、憲法及び職業安定法により保障された基本的人権の尊重の趣旨に基づく事柄です。

このような就職差別をなくすため、人権擁護の立場から日頃より企業に対して次のことを呼びかけています。

- 特定の学校の卒業生だけを対象としたいわゆる排他的な指定校制を廃止し、入社試験等は広く門戸を開放して実施すること。
- 同和関係住民、障害者等に対する正しい理解を持ち、予断と偏見を持った取扱いをしないこと。
- 応募書類として戸籍謄（抄）本、住民票など身元調査につながる書類の提出を求めないこと。
- 厚生労働省履歴書様式例以外の市販履歴書を指定したり、自社製の履歴書を作って不必要に個人的な事柄を調査しないこと。
- 筆記試験や面接において「おいたち」、「家族の職業・身分・資産・生活環境」、「宗教」、「信条」、「思想」などに触れることを調べないこと。また、「本人の短所」や「欠席理由」など、返答に窮する質問をしないこと。
- 採用選考時の健康診断については、健康診断が応募者の適性と能力を判断するうえで真に必要なかどうか慎重に検討し、職務遂行能力の有無の判断に必要不可欠である場合以外は実施しないこと。

10 募集の中止及び募集人員の削減について

新規学校卒業者を対象とした募集計画は、新規学校卒業者の就職先を決定する場合の重要な情報であり、その円滑な就職を図るためには、募集の中止又は募集人員の減少が生じた場合、速やかに関係者に連絡されることが必要です。

(1) 公共職業安定所への事前通知

事業主は、新規学校卒業者を対象とした求人安定所、学校等に申し込んだ後、当該求人を取り消し又は求人数を減じようとするときは、あらかじめ、当該求人の受理又は受付を行った安定所に対し、「新規学校卒業者に係る募集の中止・募集人員の削減通知書（様式 18）※」により通知ください。

なお、受付期間の満了に伴い当該求人を取り消す場合は様式 18 の通知は不要です。

また、大学等を新たに卒業しようとする者に係る募集人員を減ずるときの様式 18 の通知については、当初の募集人員に比べて 30 人以上かつ 3 割以上減少しようとする場合に限りです。

(2) 学校等への連絡

上記（1）の事前通知を終えた後、当該求人の申込みを行った学校等に募集の中止又は募集人員の削減について通知を行うこと。

（※様式 18「新規学校卒業者に係る募集の中止・募集人員の削減通知書」P102～P104）

11 採用内定取消し並びに入職時期繰下げに関する取扱いについて

新規学卒者の採用内定取消しは、対象となった学生とその家族に大きな失望を与えることとなります。さらに、採用内定を受けた学生はその企業を信頼し、他の企業に就職する機会を放棄していることから、本人の将来を左右し、企業における社会的責任は重大です。

また、入職時期を繰り下げる※（入社日の延期、自宅待機等。）ことについても、企業への信頼を損ねるとともに学生の就職後の職業生活にも影響を与えかねません。

※「入職時期の繰下げ」については、入社日を延期する場合はもちろんのこと、入社日を変更しないものの事業主の都合により休業させ、実際の就業をさせないいわゆる「自宅待機」についても含みます。

(1) 公共職業安定所への事前通知

新規学校等卒業者を雇入れようとする事業所は、次のいずれかに該当することとなった場合は、あらかじめ公共職業安定所長に対しその旨を通知してください。

① 新規学卒者の内定期間に、内定を取り消し、又は撤回するとき。
(様式 19「新規学校卒業者の採用内定取消し通知書」(P105～P108))

② 新規学卒者について、入職時期を繰下げるとき。
(様式 20「新規学校卒業者の入職時期繰下げ通知書」(P109～P112))

(2) 採用内定取消し又は入職時期の繰下げを行った事業主に対する次年度における取扱い

採用内定取消しや入職時期の繰下げを行った求人者から、その翌年度に新規学卒者を対象とする求人申込みがあった場合、公共職業安定所では次の措置を講ずることになっています。

① 再び採用内定取消し等を行うおそれがないことが十分確認されるまで求人は受理しない。

② 下記(3)の公表の対象となった事業所からの求人申込については、その事実を記載したうえで求人を受理する。

(3) 採用内定取消しを行った企業名の公表について

採用内定取消しを行った企業名の公表について

(平成21年1月19日施行職業安定法施行規則等の一部改正)

現在の経済情勢の下で、企業を巡る環境は厳しさを増し、新規学卒者の採用内定取消しの事例も見られるところですが、学生生徒等の適切な職業選択に資するため、厚生労働大臣は、事業主からの通知に係る内定取消しの内容が、次のいずれかに該当する場合は、その内容を公表できるものとします。(ただし、倒産により翌年度の新規学卒者の募集・採用が行われないことが確実な場合を除く。)

① 二年度以上連続して行われたもの

② 同一年度内において10名以上の者に対して行われたもの(内定取消しの対象となった新規学卒者の安定した雇用を確保するための措置を講じ、これらの者の安定した雇用を速やかに確保した場合を除く。)

③ 生産量その他事業活動を示す最近の指標、雇用者数その他雇用量を示す最近の指標等にかんがみ、事業活動の縮小を余儀なくされているものとは明らかに認められないときに、行われたもの

④ 次のいずれかに該当する事実が確認されたもの

・内定取消しの対象となった新規学卒者に対して、内定取消しを行わざるを得ない理由について十分な説明を行わなかったとき

・内定取消しの対象となった新規学卒者の就職先の確保に向けた支援を行わなかったとき

12 労働関係法令違反の事業主に対する求人への不受理について

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。

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

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

以下に該当する場合には、求人の申込みが受理されません

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

違反した場合に求人の申込みが受理されないこととなる法律の規定

法律	対象条項
労働基準法	<男女同一賃金>第4条 <強制労働の禁止>第5条 <労働条件明示>第15条第1項及び第3項 <賃金>第24条、第37条第1項及び第4項

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