

令和 6 年度

新規学卒求人受理説明会



ハローワーク酒田

ZOOMの名前を事業所名に
設定してください。

令和 6 年度

新規学卒求人受理説明会

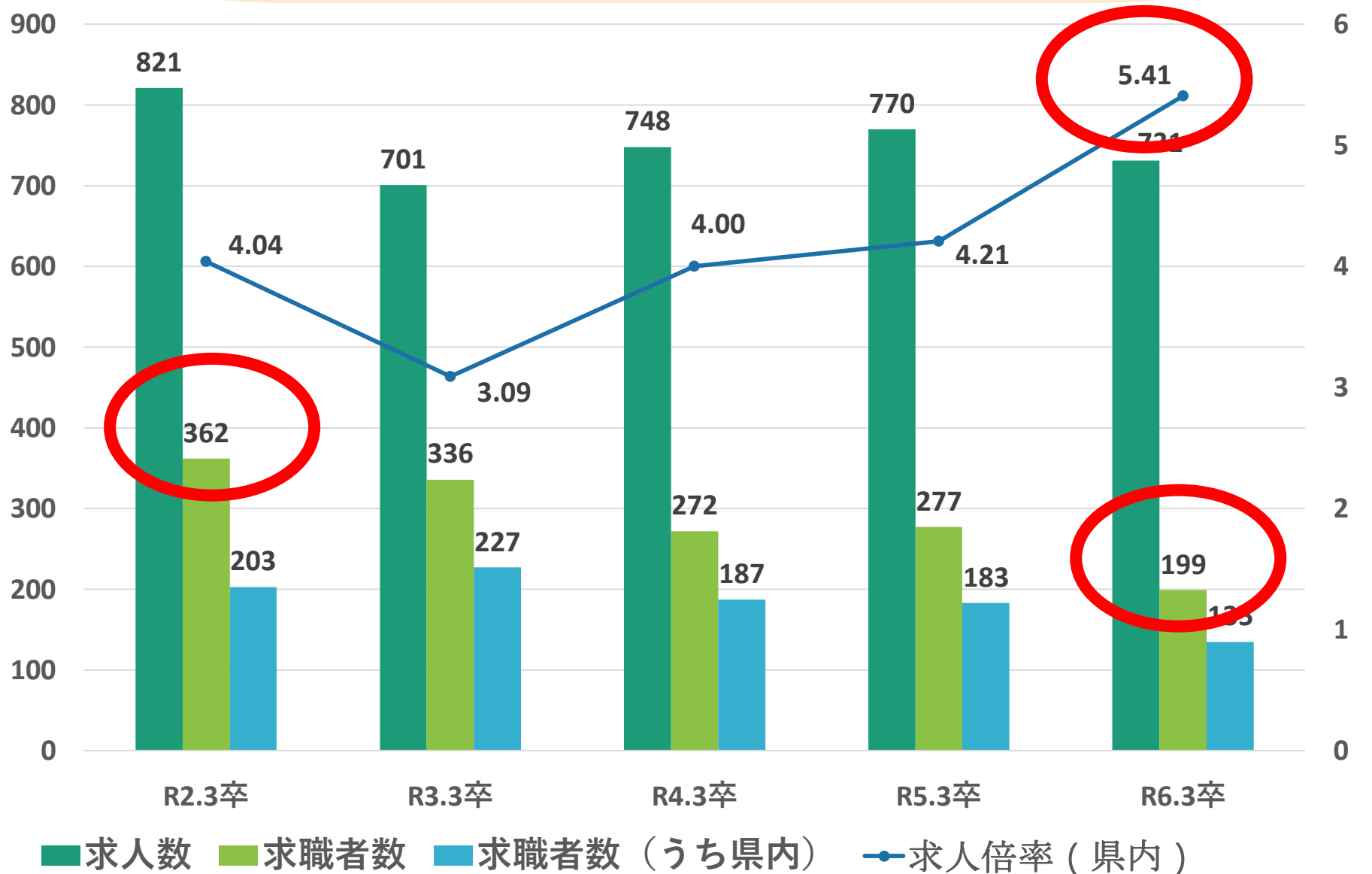


ハローワーク酒田

新規高等学校卒業生職業紹介状況



新規高等学校卒業生職業紹介状況 1-1



3月末時点

新規高等学校卒業生職業紹介状況 1-2

令和6年3月高等学校卒業生の状況(3月末)

山形県内

求人数	6,305名分	前年比	▲ 2.9%
求人倍率 (県内)	4.44倍	前年比	0.52P
就職内定率	99.5%	前年比	0.5P

ハローワーク酒田管内

求人数	731名分	前年比	▲ 5.1%
求人倍率 (県内)	5.41倍	前年比	1.20P
就職内定率	98.5%	前年比	0.3P

新規高等学校卒業生職業紹介状況 1-3

令和7年3月高等学校卒業予定者の求職動向

- ・ 卒業予定者数 899名 (前年比 9名減)
- ・ 就職希望者数 246名 (前年比 47名増)
(学校・安定所紹介)
- ・ うち県内希望者数 152名 (前年比 16名増)

- ・ 就職希望者の希望職種 (上位3職種)
 - サービスの職業 59名 うち県内35名
 - 生産工程の職業 38名 うち県内28名
 - 専門的・技術的職業 38名 うち県内16名

詳しくはメールで送付の資料

「令和7年3月高等学校卒業予定者の求職動向」でご確認ください。

学卒求人提出に係る留意点



◇採用計画の樹立について◇

中途採用者、高校生、大学生等それぞれ別枠で採用計画を立ててください。

- 他学歴や中途採用者を採用したからといって、充足していない新卒求人を取り消すことは原則として認められません。
- 新卒求人の取り消しが認められるのは求人が充足した場合と受付期間が満了した場合に限られます。

適正な採用計画に基づく求人数での募集をお願いいたします。

◇受理をした求人について◇

- ・受付終了日を設定していない
新卒求人は充足するまで公開となります。

高卒求人は 令和7年**6月30日**
大卒等求人は 令和7年**3月31日** まで

- ・新卒者にとって**不利益な条件変更**は行わないでください。
(基本給や休日日数の引き下げなど)

学卒求人提出に係る留意点 2-3

学歴別就職後3年以内離職率

高校卒	37.0%
短大等卒	42.6%
大学卒	32.3%

卒業後3年以内の既卒者は、「**新卒枠**」での応募受付を！

高卒求人の申し込みから選考後までの流れ



高卒求人申し込みから選考後までの流れ 3-1

令和7年3月新規学校卒業者を 対象とする求人申し込みのご案内

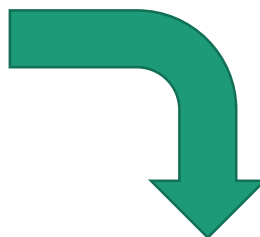
新規学校卒業者の採用につきましては、日頃から格別のご協力をいただき厚くお礼申し上げます。

さて、各企業のご理解とご協力により、令和7年3月新規学校卒業者につきまして、一人でも多くの求人申込みをいただきますようお願い申し上げます。

本冊子は、求人手続等についてまとめたものです。新規学校卒業者の採用に際し、ご活用いただければ幸いです。

山形労働局
ハローワーク
(公共職業安定所)

9ページ



高卒求人

【1】スケジュール

項目	スケジュール	備考
1 求人受理開始	令和6年6月1日	事業所を管轄するハローワーク
2 求人の提示	令和6年7月1日以降	学校への求人票(写)の提示
3 推薦開始	令和6年9月5日 (文書到達日)	学校→事業所
4 選考開始	令和6年9月16日	
5 採用内定(通知)	令和6年9月16日以降	
6 就業開始日	卒業後 (実習・研修等を含む)	
7 文書募集	令和6年7月1日以降	新聞、チラシ、テレビ、ラジオ等による募集

高卒求人の申込みから選考後までの流れ 3-2

スケジュール

求人受理開始	令和6年6月1日
求人の提示（公開）	令和6年7月1日

- ・ 高卒求人はすべて、安定所の**受付印**が必要です。
- ・ 学校訪問は**事前連絡必須**です。
- ・ 応募前職場見学にご協力ください。

高卒求人申し込みから選考後までの流れ 3-3

スケジュール

推薦開始	令和6年9月5日（文書到達日）
選考開始	令和6年9月16日
採用内定（通知）	令和6年9月16日以降

※選考後は速やかに採否の連絡を行ってください

公開求人

- ・高卒就職情報WEB提供サービス(高卒WEB)に公開
- ・全国の高校生・学校関係者のみが閲覧可能

非公開求人 (指定校求人)

- ・高卒WEB上には公開されない。
 - ・指定した高校にのみ求人を提出
- ※求人は公開されませんので、必ず学校へ受付印のある求人票を提出してください。

※生徒の応募の幅を広げるため、可能な限り
公開求人での提出をお願いします。

応募、内定状況の確認のため ハローワーク酒田へ報告をお願いします。

- ・ 内定が決まった際は報告様式①にて
その都度ご報告ください。
- ・ 9月30日時点の応募状況を10月7日まで
10月31日時点の応募状況を11月5日まで
報告様式②にてご報告ください。

※応募者がいない場合でも報告ください。

高校生の採用選考に係る留意点



◇選考結果の通知◇

- ・選考後、遅くとも**2週間以内**には
学校経由で生徒へ通知

※内定通知は学校用・本人用の内定通知を同封し、学校へ送付。

9月30日まで・・・一人1社制

10月1日以降・・・一人3社まで応募可能
(複数応募が可の求人のみ)

充足により求人を取り消す際は速やかにハローワーク酒田へご報告ください。

◇内定後について◇

・就業の開始・・・卒業式後

※実質的な就業となる

「実習」「研修」も卒業式後より可能

・会社見学や懇談会、内定式等

→**学校の承認**を得ることで実施可

※授業、学校行事に支障が出る場合は不可

大卒等求人申し込みから選考後までの流れ



大卒等求人の申込みから選考後までの流れ 5-1

令和7年3月新規学校卒業者を 対象とする求人申込みのご案内

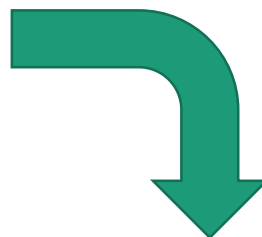
新規学校卒業者の採用につきましては、日頃から格別のご協力をいただき厚くお礼申し上げます。

さて、各企業のご理解とご協力により、令和7年3月新規学校卒業者につきまして、一人でも多くの求人申込みをいただきますようお願い申し上げます。

本冊子は、求人手続等についてまとめたものです。新規学校卒業者の採用に際し、ご活用いただければ幸いです。

山形労働局
ハローワーク
(公共職業安定所)

17ページ



大卒等求人

【1】スケジュール

項目	職業安定機関の取扱い	大学側申し合わせ	採用選考に関する要請
1 求人受理	令和6年2月1日	—	—
2 求人公開	令和6年4月1日以降	—	—
3 広報活動 (企業説明会等)	令和6年3月1日以降		
4 推薦	—	令和6年6月1日以降	—
5 採用選考	令和6年6月1日以降(職業紹介)	—	令和6年6月1日以降
6 採用内定 (正式内定)	令和6年10月1日以降		

大卒等求人の申込みから選考後までの流れ 5-2

スケジュール

求人受理開始	令和6年2月1日
広報活動（企業説明会等）	令和6年3月1日以降
求人の公開	令和6年4月1日以降
推薦	令和6年6月1日以降
採用選考	令和6年6月1日以降
採用内定（正式内定）	令和6年10月1日以降

10月以降、内定・充足により募集を取り消す際は
ハローワーク酒田へご連絡ください

大卒等求人の申込みから選考後までの流れ 5-3

酒田管内 大卒者等求職・就職状況

(R6.3大学等卒業生対象)

		求人数 (件)	求職者数 (人)		就職内定者数 (人)	
			男	女	男	女
大学	総数	1, 270	122	74	112	65
	うち 県内	371	50	34	42	29
専修 学校等	総数	5, 803	38	12	36	10
	うち 県内	537	30	6	29	5

採用選考に係る留意点



求人を取り消し・求人数の削減は可能な限り避けてください。

※上記事項を回避できない場合は特定の様式を記載の上、ハローワークへ提出が必要となる場合があります。必ずハローワークへ連絡の上ご判断ください。

- ・適正な採用計画に基づく求人数で募集してください。

内定取り消し・入職時期の繰下げは行わないようお願いします。

- ※上記事項を回避できない場合は特定の様式を記載の上、ハローワークへ提出が必要となる場合があります。必ずハローワークへ連絡の上ご判断ください。また、事業所より学校への通知が必要となります。
- ・上記事項は生徒及び家族に**重大な影響**を与えますので行わないようお願いします。

オンライン上での学卒求人申し込みについて



オンライン上での学卒求人申し込みについて 7-1

◇求人者マイページからお申し込みください。◇
ハローワークインターネットサービスを検索！
オンライン上で求人申し込みが可能。



令和7年3月新規学校卒業者を対象とする求人申し込みのご案内

新規学校卒業者の採用につきましては、各社から個別のご協力をお願いしております。また、各企業のご理解とご協力により、令和7年3月新規学校卒業者につきましては、一人でも多くの求人申し込みをいただきますようお願いいたします。本サービスは、求人検索等についてまとめたものです。新規学校卒業者の採用に際し、ご活用いただければ幸いです。

山形労働局
ハローワーク
(公共職業安定所)

40ページ

オススメです！

自社ホームページに載っていない写真の掲載など
自社のPR画像を公開できます。

公正な採用選考について



公正な採用選考について 8-1

(事業主のみなさまへ)
詳しくは
公正採用選考特設サイト



ご存じですか？
採用面接でのその質問、
実は・・・

不適切です。

あなたの会社は大丈夫？
人権に配慮した公正な採用選考が
できているか、チェックしてみましょう

L1050401 画01



◇公正な採用選考を行うポイント◇

①応募者に広く門戸を開く

出自、障害、難病の有無や
性的マイノリティなど特定の人を排除せず

求人条件に合致するすべての人

が応募できるようにしましょう。

◇公正な採用選考を行うポイント◇

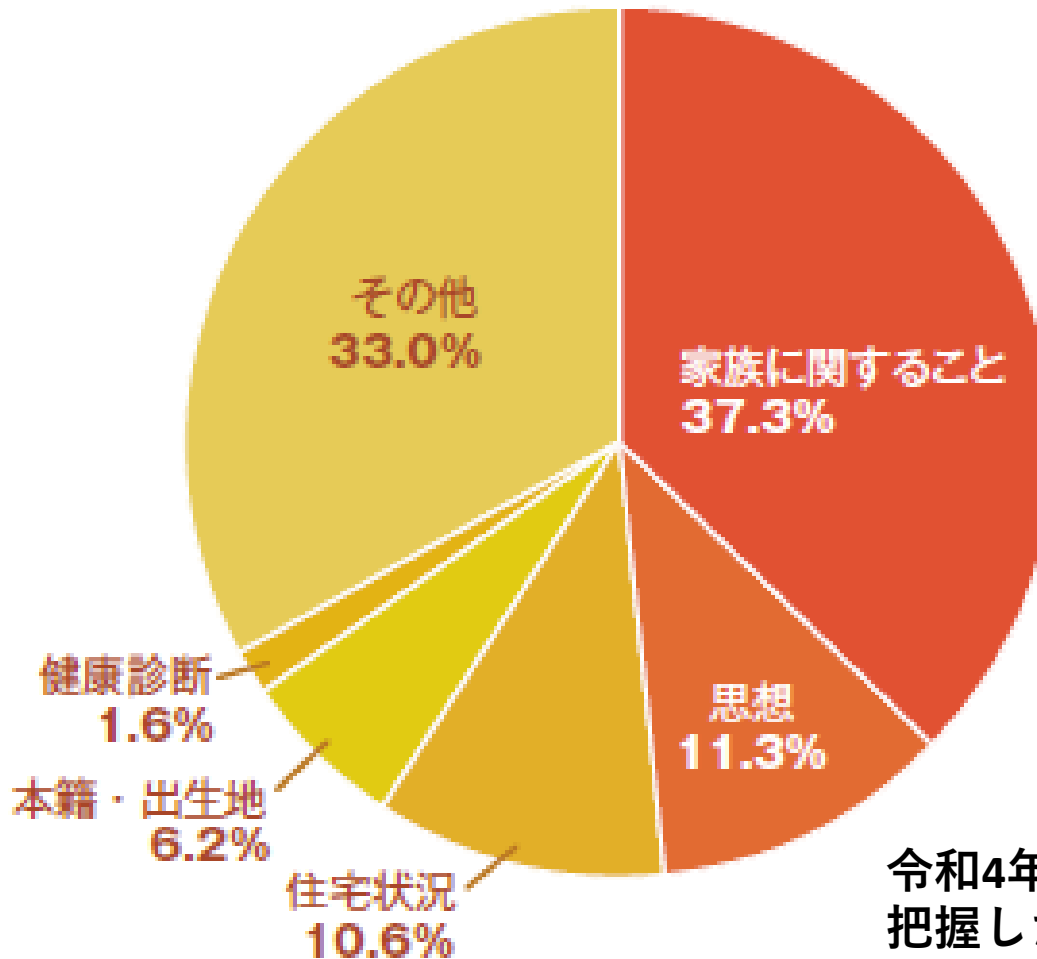
②本人のもつ適正・能力に
基づいた採用基準とする

仕事をするうえで必要となる
適性や能力をもっているか

ということに基づいた基準による採用選考を行きましょう。
「本人に責任のない事項」や「本来自由であるべき事項」は
本人の適正・能力とは関係ないことです。

公正な採用選考について 8-4

「本人の適性・能力以外の事項を把握された」と実際に指摘があった項目



令和4年度にハローワークで把握した802件の内訳

◇就職差別につながる恐れのある14事項◇

本人に責任のない事項の質問

○本籍・出生地

○家族について（職業や学歴など）

○住宅状況（住宅の種類や間取りなど）

○生活環境・家庭環境など

◇就職差別につながる恐れのある14事項◇

本来自由であるべき事項の質問

○宗教

○支持政党

○人生観や生活信条

○尊敬する人物

○思想

○労働組合、学生運動などの社会運動

○購読新聞・雑誌・愛読書など

◇就職差別につながる恐れのある14事項◇

採用選考の方法

- 身元調査などの実施
- 本人の適正・能力に関係ない事項を含んだ応募書類の使用
- 合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施