

令和9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9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)

目 次

	(ページ)
高卒・大卒等共通	1
高 卒 求 人	9
大 卒 等 求 人	19
参 考 資 料	37

優良な中小企業の証!

優秀な若者人材が集まる!!



会社のイメージUPで
若者採用が**スムーズ!**

ユースエール認定企業の メリット

ハローワーク等で
重点的PRを実施

認定企業限定の
就職面接会等への参加

自社の商品、広告などに
認定マークを使用し、
優良企業をアピール!

など

エールベア

就活中の若者と優良な中小企業の
マッチングを支援

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

ユースエール認定制度

若者採用促進
総合サイト



ユースエール
特設サイト



若者を求めている 中小企業の皆さんへ



ユースエール認定を受けると…

国が情報発信をサポート

「新卒応援ハローワーク」などで積極的にPRできます。また、厚生労働省が運営する「若者雇用促進総合サイト」にも企業情報を掲載。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も優先的・積極的にご案内しますので、正社員就職を希望する若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。

企業イメージがアップ

認定企業は、若者雇用促進法に基づく認定マークを、商品、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って、若者雇用促進法に基づく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できます。



低利融資も

日本政策金融公庫による低利融資や公共調達における加点評価といった特典もあり、会社の経営にも貢献します。

ユースエール認定制度を取得するには…



認定基準の一部を紹介

- 学卒求人など、若者対象の正社員の求人申込みまたは募集を行っていること
- 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
- 「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事業年度の若者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下
- 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時間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
- 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
- 直近3事業年度の若者などの採用者数・離職者数、男女別採用者数、平均継続勤務年数を公表していること

その他詳しい認定基準については「若者雇用促進総合サイト」を参照してください。

認定企業は Web サイトに掲載!

厚生労働省が運営する「若者雇用促進総合サイト」に、ユースエール認定企業として企業情報を掲載。採用活動のPRにお役立てください。



若者雇用促進総合サイト

検索

<https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/>



【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
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よって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。

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

◆若者雇用促進総合サイトでは、ユースエール認定到達度診断ができます◆

診断の目的

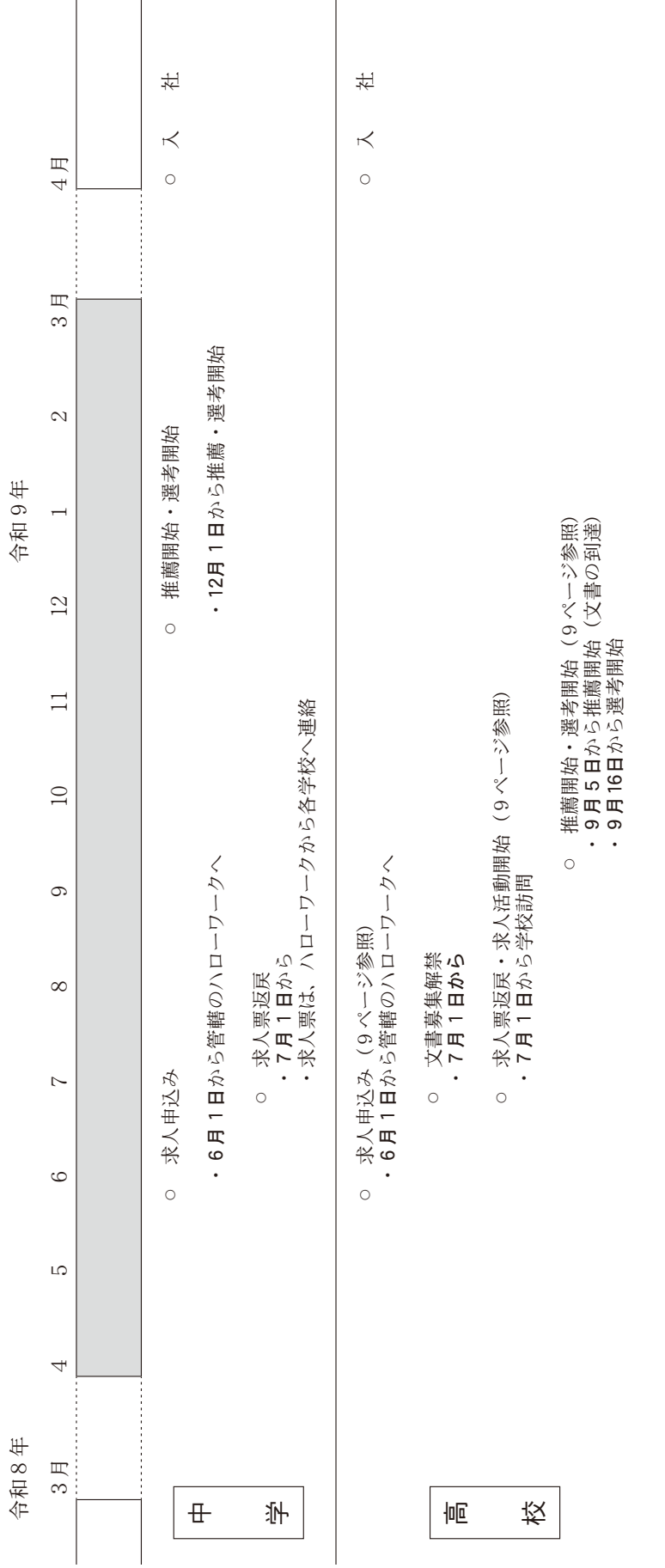
本診断により自社の雇用管理の状況を把握することができます。また、認定基準に満たない部分を明確にし、雇用管理を改善するための方法をご案内します。

ユースエール認定は、企業規模300人以下の企業を対象としております。

<https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/search/service/jigyonushishindaninfo.action>



令和9年3月新規学校卒業者の募集・採用の流れ



大学等
 高専・短大・
 職業訓練校
 (長期)

- 求人申込み
 - ・ 2月1日から
- 求人票公開
 - ・ 4月1日から (公共職業安定機関における取扱い)
- 選考開始
 - ・ 6月1日から
- 採用内定開始
 - ・ 10月1日から

求人申込みの際の留意点

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、ハローワークは、一定の労働関係法令違反のある求人者からの求人の申込みを受理しないことが可能となっております。

【1】 求人の不受理（職業安定法第5条）

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當な求人
 - 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。



- 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場合は、求人の申込みが受理されないこととなりますので、報告にご協力ください。
- また、報告の際に、事実に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ため、正しい内容の報告をお願いします。

不受理となる対象

1. 労働基準法及び最低賃金法に関する規定

- (1) 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
- (2) 対象条項違反により送検され、公表された場合



不受理期間

法違反の是正後6か月経過するまで



送検された日から1年経過するまで

2. 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

- (1) 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者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</p> <p>（※）労働者派遣法第44条（第4項を除く）の規定により適用する場合を含む。</p>
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）、<求人者の申込み時の報告>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>
最低賃金法	第4条第1項
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）</p> <p>（※）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</p> <p>（※）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</p> <p>（※）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>

【2】 青少年雇用情報の提供（第13条・第14条）

新規学校卒業者の募集・求人申込みを行う事業主は、積極的に青少年雇用情報を提供するよう努めるとともに、応募者、応募の検討を行っている者、求人申込みをした公共職業安定所、特定地方公共団体または職業紹介事業者から求めがあった場合は、青少年雇用情報を提供しなければなりません。

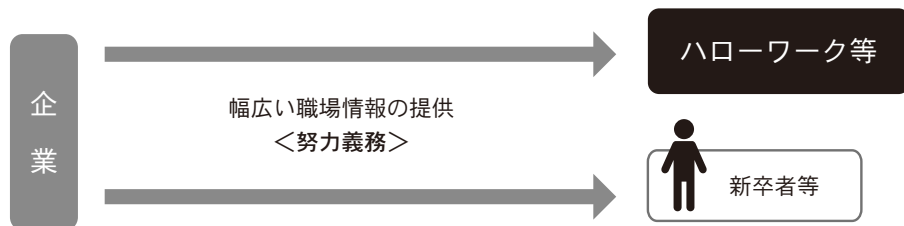
新規学校卒業段階でのミスマッチによる早期離職を解消し、若者が充実した職業人生を歩んでいくため、労働条件を的確に伝えることに加えて、若者雇用促進法では、平均勤続年数や研修の有無及び内容といった就労実態等の職場情報も併せて提供することとなっています。

企業にとっても、採用・広報活動を通じて詳しい情報を提供することによって、求める人材の円滑な採用が期待できます。

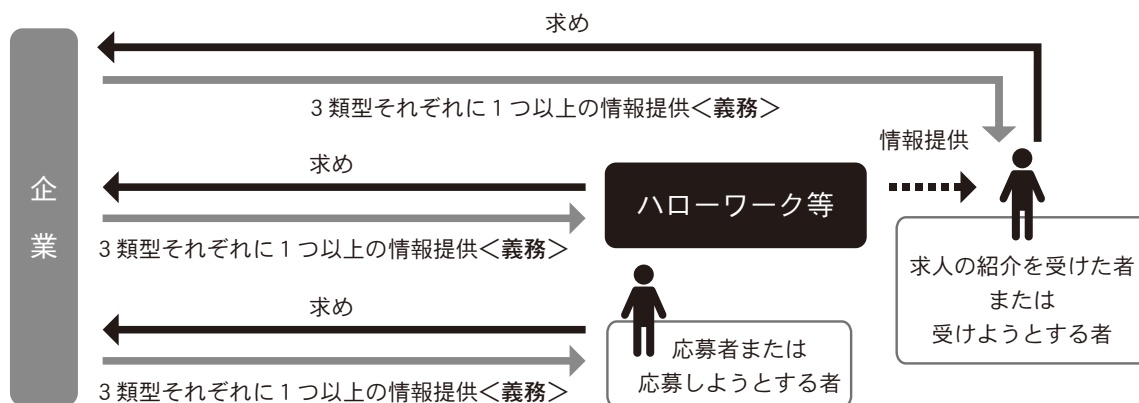
情報提供の仕組み

新卒者等^(※)であることを条件とした募集・求人申込みを行う場合に、情報提供が必要です。

■ 幅広い職場情報の提供が努力義務となります。



■ 応募者等や、求人申込みをしたハローワーク、特定地方公共団体や職業紹介事業者（職業紹介事業者としての学校を含む）または求人者の紹介を受けた者等から求めがあった場合は、次ページの（ア）～（ウ）の3類型それぞれについて1つ以上の情報提供が義務となります。



※新卒者等の範囲は以下の通りです。

ただし当該募集・求人の対象外となっている場合は、情報提供の求めを行うことができません。

- ① 学校（小学校及び幼稚園を除く）、専修学校、各種学校、外国の教育施設に在学する者で、卒業することが見込まれる者
- ② 公共職業能力開発施設や職業能力開発総合大学の職業訓練を受ける者で、修了することが見込まれる者
- ③ 上記①、②の卒業生及び修了者

情報提供項目

(ア) 募集・採用に関する状況	①直近3事業年度の新卒採用者数・離職者数、②直近3事業年度の新卒採用者数の男女別人数、③平均継続勤務年数 ※参考値として、可能であれば平均年齢についても情報提供してください。
(イ) 職業能力の開発・向上に関する取組の実施状況 ^{※1}	①研修の有無及び内容 ^{※2} 、②自己啓発支援の有無及び内容、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内容、⑤社内検定等の制度の有無及び内容 ^{※3}
(ウ) 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、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対象者数・取得者数（男女別）、④役員及び管理的地位にある者に占める女性の割合

※1 制度として就業規則等に規定されているものでなくても、継続的に実施していて、そのことが従業員に周知されていれば、「有」として構いません。
 ※2 研修の内容は、具体的な対象者や内容を示してください。
 ※3 業界団体等が実施する検定を活用する場合も「有」として構いません。

情報提供における留意事項

1. 企業全体の雇用形態別^(※)の情報を提供してください。また、採用区分や事業所別などの詳細情報についても、追加情報として提供することが望まれます。
 - ※ いわゆる正社員として募集・求人申込みを行う場合は、正社員である労働者に関する情報を提供してください。また、期間雇用者や派遣労働者等、いわゆる正社員以外の雇用形態で募集・求人申込みを行う場合は、正社員以外の直接雇用の労働者全てに関する情報を提供してください。
 - ※ (ウ)④「役員に占める女性割合及び管理的地位にある者に占める女性割合」については、募集・求人申込みを行う雇用形態に関わらず、企業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。
2. 企業グループ全体として募集・求人申込みを行い、グループ傘下の各企業に配属する採用形態の場合は、配属の可能性のある企業それぞれについての情報を提供してください。
3. 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。
4. 最新の情報を提供してください。

高卒求人

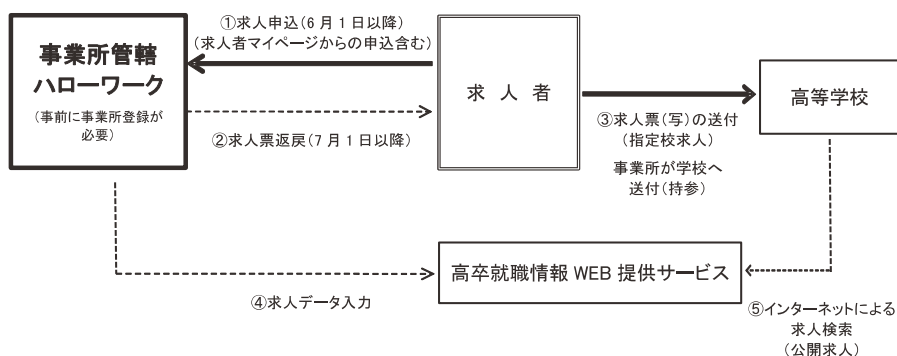
【1】スケジュール

項目	スケジュール	備考
1 求人受理開始	令和8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8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8年9月5日 (文書到達日)	学校→事業所
4 選考開始	令和8年9月16日	
5 採用内定(通知)	令和8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8年7月1日以降	新聞、チラシ、テレビ、ラジオ等による募集

【2】求人申込みの手続き

(1) 求人票の提出

- ① ハローワークインターネットサービス上で「求人者マイページ」からお申込みください(47ページ参照)。なお、支店、営業所、工場などを複数有する企業の求人申込みは、原則として人事権を有する事業所単位でその管轄ハローワークに対して行うものとします。



- ② 受理した求人は、厚生労働省が高等学校(以下(学校)という。)の進路指導部・生徒に対して「高卒就職情報WEB提供サービス」(以下「高卒WEB」という。)上で公開します。応募を指定した学校に限る(指定校求人)など「高卒WEB」での学校への公開を希望しない場合は、求人申込時にその旨をお申し出ください。ただし、一人でも多くの生徒に門戸を開く観点から、指定した学校にのみ応募を認めるのではなく、できる限り広く公開されるようご協力ください。
- ③ 求人票の内容を補完する目的で「求人要項」を作成し、学校に提出する場合は、事前にハローワークに提示して内容の確認を受けてください。

◇◆◇高卒就職情報WEB提供サービスについて◆◆◇

学校ではこのシステムを使用し

① 求人情報の検索 ② イベント情報の検索 ③ 職場見学会の検索
を行います。

求人票を「高卒WEB」上で公開することで、より多くの生徒が求人票等の情報を閲覧できるようになります。

また、全国高等学校便覧を掲載してありますので、事業所のみなさまは学校訪問等に活用することができます。

(2) 応募前職場見学について

- ① ハローワークでは、求人をお申し込みいただく事業主のみなさまに、生徒を対象とした応募前職場見学（職場見学会）をお願いしています。
- ② これは、生徒が見学させていただくことにより、職業や職場への理解を深め、適切な職業選択がなされるようにするとともに、事前の理解不足による早期離職を防止することを目的としています。
- ③ ハローワークで、求人申込書の配布時や求人受理時などに配付する「応募前職場見学実施予定表」（37ページ）、開催の有無を記入し、提出願います。

(3) 学校に対する求人の提示

- ① ハローワークは(2)により提出された求人申込書の内容を確認のうえ、確認印を押印した求人票を7月1日以降お返しします。
- ② それを同サイズ（A4）にコピーし、学校に提出してください。学校へ指定校求人を提出される場合、安定所から返戻を受けた「求人票」の写し及び推薦依頼高校一覧（40ページ）の写しをセットにし、該当校へ提出して下さい。なお、学校を訪問し直接提出する場合は、事前に学校側の都合を確認願います。また、学校はハローワークの確認印が押印されていない求人票（写）では生徒の推薦を行いませんのでご注意ください。
- ③ 求人票の内容を補完する目的で「求人要項」を作成しハローワークの確認を受けた場合は、求人票（写）と一緒に学校に提出してください。

(4) 応募受付

- ① ハローワークで受理した求人票に対し、学校は就職のあっせんを直接行うことができます。学校は応募者に係る応募書類（42、43ページ「全国高等学校統一用紙」）を作成し、事業主に9月5日以降に到達するよう送付します。

※応募書類は「全国高等学校統一用紙」に限定されており、それ以外の書類の提出を求め

ることはできません。

- ② 学校から応募書類が到達したら、選考日時・場所等について学校を經由して書面で本人に通知してください。

※面接等の採用選考を行わずに応募書類のみで採否を決定することなく、必ず面接を実施してください。

- ③ 受理した求人は、原則として学校の進路指導部に対してインターネット（「高卒就職情報WEB提供サービス」）上で公開するため、推薦の依頼をしていない学校からも応募がなされる場合があります。一人でも多くの生徒に門戸を開く観点から、指定した学校にのみ応募を認めるのではなく、公開によって広く応募に応じるようお願いします。

(5) 選考結果の通知

- ① 選考結果（採用、不採用）は、選考後は速やかに（遅くとも、1週間以内に）書面により学校経由で生徒へ通知しなければなりません（15ページ「申合せ11」参照）。この通知が遅れると、不採用となった生徒（不採用通知を受ける生徒）は、次の応募先に応募できないまま長時間待機することとなり、重大な不利益を被ることになります。真にやむを得ない場合以外は、速やかに選考結果を通知するようお願いします。

※不採用者の応募書類は、学校へ返却するようご協力をお願いします。

- ② 応募者が多数にのぼるなど、真にやむを得ない理由により上記の期日内に結果を通知できない場合は、学校及び生徒にその理由を付して結果通知日を連絡しなければなりません。
- ③ 求人が充足した（採用予定数に達し、これ以上採用しなくてよいこととなった）場合は、速やかに求人申込みを行ったハローワークにその旨を通知してください。この通知が遅れると、募集が出されたままとなり生徒の就職活動に重大な影響が出ますので、十分にご注意ください。

(6) 採用決定（内定）後の取扱いについて

- ① 新規学卒者は、採用が決定（内定）してから就労開始まで相当期間がありますが、その期間中は学校教育の仕上げの時期でもありますので、勉学に専念できるようご配慮ください。

就業開始の時期は卒業後とされており（15ページ「申合せ13」参照）、卒業前に事業所が実質的な「就業」に結びつくような事前実習・研修等に参加させることはできませんので、十分にご注意ください。

- ② 採用決定（内定）後であっても、入社前に就職承諾書以外の書類の提出を安易に求めないようしてください。
- ③ 入社後であっても、戸籍に関する書類（戸籍謄（抄）本、住民票など）は画一的に提出を求めないようしてください。社会保険・税金などの手続き、雇用管理上の合理的な必

要性が認められる場合であっても、「戸籍謄（抄）本」を求めて本籍を把握することなどについては、通常、合理的な必要性はありません。合理性が認められる情報を把握する場合であっても、例えば、本籍欄を含む「住民票」ではなくて「住民票記載事項証明書」※などを提出させることで足りるものであり、それも入社時に一律に提出させるのではなく、必要となった場合に本人の同意を得て提出させ、必要な内容の確認後は本人に返却するなどの配慮をお願いします。

※「住民票記載事項証明書」とは、本人等の請求に基づき、氏名・住所・生年月日などの所定事項が住民票に記載されていることを、市・区役所や町村役場が証明する書類。請求人が作成した書面に役所・役場が証明する場合と、役所・役場側が定めた様式の証明書が発行される場合がある。

(7) 募集の中止、募集人員の削減を行う場合について

求人者の申し込み後、求人を取り消す場合、または、求人数を減じようとする場合は、あらかじめ管轄ハローワーク（と申し込んだ）学校に対し、速やかに連絡してください。

定められた様式での届出が必要です。

この通知が遅れると、生徒の就職活動に重大な影響が出ますので十分にご注意ください。

(8) 採用内定取消し、入職時期の繰下げを行うこととなる場合について

新規学校卒業者の採用内定取消しは、対象となった生徒及びその家族にも計り知れないほどの打撃と失望を与えるとともに、社会全体に対しても大きな不安を与えるものであり、決してあってはならない重大な問題です。採用内定を受けた生徒は、その企業を信頼して、いわば他の企業を選択する権利を放棄していると言え、その意味で採用内定取消しを行うことの社会的責任は重大です。

また、入職時期の繰下げ（いわゆる自宅待機、入社日の延期）も、生徒の企業に対する信頼を損ない、入職後の職業生活にも影響を与えかねない問題です。

したがって、採用内定取消し、入職時期の繰下げを行わないようお願いいたします。ただし、やむを得ず採用内定取消し、入職時期の繰り下げを行うこととなる場合は、必ず事前に定められた様式によりハローワーク及び学校に通知し、指示を受けてください。

令和9年3月高等学校卒業者の 就職問題に関する申し合わせ

新規高等学校等（新規の中等教育学校卒業生及び特別支援学校高等部卒業生を含む。以下同じ。）卒業生の就職問題について協議した結果、学校教育の充実と就職希望者の適切な職業選択を確保するとともに求人秩序の確立を図り、併せて適切な推薦・選考が行われるよう、文部科学・厚生労働両省の通達の主旨にそって、下記事項の厳守及び関係者に周知徹底を図ることを申し合わせる。

記

1 求人申込み及び受理について

- (1) 求人申込書の受付は、求人事業所を管轄する公共職業安定所（以下「安定所」という。）において、令和8年6月1日以降開始すること。
- (2) 安定所の確認した高卒用求人票の求人者への交付は、令和8年7月1日から開始すること。
- (3) 学校における求人申込みの受理は、令和8年7月1日以降開始すること。また、安定所で受理した求人の学校への提示は、令和8年7月1日以降に行い、他安定所への連絡についても、令和8年7月1日以降開始するものとする。

2 高卒就職情報WEB提供サービスのID及びパスワードの付与

高卒就職情報WEB提供サービス（以下「高卒WEB」という。）のID及びパスワード（以下「ID等」という。）については、次のとおりとすること。

なお、これに伴い、安定所は、保護者の職業理解を促進する観点から、高等学校等からの求めに応じ、高等学校等における面談等の機会を利用して職業情報を提供するなどの取組を通じて、保護者の理解の下で生徒が主体的に応募先を選択できるよう支援に努めることとする。

- (1) 高卒WEBが生徒にとって企業分析を行うに当たっての重要なツールであることを踏まえ、高等学校等は、職業選択における生徒の主体性を確保する観点から、生徒にのみ高卒WEBのID等を付与すること。
- (2) 生徒は、高等学校等から付与されたID等により家庭等の通信機器を用いて高卒WEBから求人を選択するに当たり、保護者の助言や理解を得るため、高卒WEBを保護者と閲覧することができること。
- (3) 生徒は、高等学校等から付与されたID等を保護者に教えても差し支えないが、保護者以外の第三者に教えてはならないこと。
- (4) 高等学校等は、以下の事項について生徒への指導を徹底すること。
 - ・高等学校等から付与されたID等を保護者以外の第三者に教えないこと。
 - ・高卒WEBを保護者以外の第三者に閲覧させないこと。
 - ・求人者への連絡は、必ず高等学校等を通じて行うこと。

3 学校訪問について

求人者が求人活動のために行う学校訪問は、原則として、安定所が受理、確認した求人票を持参し行うこととするが、学校からの事前了解のもとに、安定所に求人申込みを行った日以降についても行うことができるものとする。

4 職場見学について

職場見学は、学校教育の正常化と求人者の理解のもと、就職希望生徒の職業や職場への理解を深め、適切な職業選択を促すため積極的に実施すること。また、職場見学に際しては、早期採用選考につながらないように厳守すること。(学校が教育活動として行う、企業現場における職場体験や実習等については、推薦及び選考の開始期日以前に実施することを妨げるものではないこと。)

なお、職場見学を実施する際は、学校教育への影響の少ない夏休み期間の利用が望ましい。

5 推薦及び選考開始の時期について

- (1) 高等学校等は、安定所の確認印が押印されていない求人票により求人申し込みがあった場合は、生徒の推薦を行わず、確認印の押印のある求人票の提出を求め、その提出を待って推薦を行うこと。
- (2) 高卒就職情報WEB提供サービスから検索した事業所への応募については、応募可能の確認をとり、生徒の推薦を行うこととして差しつかえない。
- (3) 推薦開始の期日については、推薦文書の到達が令和8年9月5日以降となるようにし、学校教育の正常化及び生徒の適切な職業選択の確保のため、選考開始日については、令和8年9月16日以降を厳守すること。
- (4) 求人に対する応募・推薦は、令和8年9月30日までは一人について1社に限定するが、令和8年10月1日以後選考日の事業所には、3社以内の応募・推薦を可能とすること。

6 家庭訪問について

求人活動のため、求人者または求人者の委託を受けた者の家庭訪問は、これを全面禁止すること。また、採用内定後においても家庭訪問は行わないこと。

7 利益供与について

求人者または求人者の委託を受けた者が、生徒・保護者・その他の関係者に対し、金品または利便の供与を行うことにより、求人活動を行うことがないようにすること。

8 文書募集について

文書募集(新規学校卒業者を対象とした新聞広告、ラジオ、テレビ及びインターネット等)の開始時期は、令和8年7月1日以降とすること。

なお、文書募集を行う場合は次の条件によること。

- (1) 安定所において確認を受けた求人であって、当該求人の求人票記載内容と異なるものではないこと。
- (2) 広告等掲載に当たっては、事業所を管轄する安定所名及び求人の受付番号を掲載すること。
- (3) 応募の受付は、学校または安定所を通じて行うこと。

9 統一応募書類の使用について

採用選考に当たっての応募書類は、就職上の差別を排除し、本人の適性と能力に応じた職業紹介を行うため、文部科学・厚生労働両省及び全国高等学校長協会の協議のもとに定められた統一応募書類を使用することとし、高等学校等は上記以外の書類による生徒の推薦は行わないこと。

なお、全国高等学校統一応募書類の履歴書の記入方法については、手書き記入、パソコン入力のどちらも可能であることを原則とする。(パソコン入力様式は、全国高等学校統一用紙(応募

書類その1)の履歴書項目やサイズを変更することは不可。)ただし、求人者の意向により手書き記入またはパソコン入力のいずれかとする場合は、求人票に記載の上、学校に対してその趣旨を説明すること。また、他県の就業場所で応募する場合は、当該県における取りまとめを遵守すること。

このほか、特別支援学校の卒業者については、履修している教育課程の内容や障害の状態等に応じ、「全国高等学校統一用紙」を参考としつつ、応募書類を作成することも可能であること。

10 採用選考について

採用選考に当たっては、応募者本人の有する適性と能力を引き出し、これを効果的に発揮させるという観点にたち適正に行うこと。併せて次のことに留意すること。

- (1) 出身地、家族の職業、経済的条件、家庭環境等を採否決定の判断資料としないこと。
- (2) 面接にあたっては、思想・信条にかかわる事項、または身体的要件にかかわる事項は質問しないこと。
- (3) 障がい者等就職に関し弱い立場にある者に対しても、広く就職の機会が得られるよう配慮すること。
- (4) 各学校においては、求人企業が学校を指定せずに行う求人について必ずしも校内選考を行う必要はないこと。

11 選考方法及び採否結果の通知について

選考月日・選考方法・選考場所及び採否決定期日については、高卒用求人票に明示するとともに、次によること。

- (1) 求人者は、採用試験期日、場所等を決定次第直ちに学校及び学校を通じて応募者にも文書をもって通知すること。
- (2) 選考後は、速やかに(遅くとも1週間以内に)採否を決定するよう努め、学校及び応募者に必ず文書で通知すること。

なお、不採用者があった場合には、その者の応募書類を学校に返却の際、その理由についてもあわせて通知すること。

12 採用内定の取消し及び採用時期の繰下げの防止について

採用内定の取消しや採用時期の繰下げは、採用内定者に重大な影響を与えることとなるため、このような事態を招くことのないよう、安定所より事業所に協力を要請すること。また、学校は、生徒が承諾した場合は特別な事情等がない限り辞退しないように努めるよう指導すること。

13 採用(内定)生徒の就業開始時期及び研修等について

- (1) 卒業式前に企業が実施する実習・研修は、これを行わないこと。
ただし、会社見学・懇談会・内定式等は学校の承認を得ることとし、授業及び学校行事に支障のある場合は実施しないこと。
- (2) 就業開始(実習、研修等を含む)時期は卒業式後とすること。

14 雇用機会の均等について

採用計画の策定、求人票の作成及び採用等については、男女雇用機会均等法の趣旨に沿って行うこと。

15 生徒に対するユースエール認定制度の周知について

学校は、生徒の職業選択の指針の一つとなるよう、青少年の雇用の促進等に関する法律第十五条（ユースエール認定制度）について、生徒に対して制度周知を行うよう努めること。

16 民間職業紹介事業者が担う事項について

民間職業紹介事業者（以下「事業者」という。）においては、高校、高校専攻科、中等教育学校又は特別支援学校（以下「高校等」という。）に対して職業紹介及び求人情報を提供するときは、以下に示す事項を遵守することとし、職業安定法（昭和22年法律第141号）や同法に基づく指針を十分に踏まえ、事業者としての責務を果たすこと。その他学校教育の円滑な実施に支障がないよう必要な配慮を行うこと。

- (1) 求人者から事業者への求人申込みの開始時期については、「山形県高等学校就職問題検討会議」における取りまとめを遵守すること。
 - (2) 採用選考期日等については、「山形県高等学校就職問題検討会議」における申し合わせを遵守すること。
 - (3) 複数応募・推薦については、「山形県高等学校就職問題検討会議」における申し合わせを遵守すること。
 - (4) 「学校との連携」をはじめ、職業安定法や同法に基づく指針（※）を十分に踏まえ、事業者としての責務を果たすこと。
- （※）（平成11年労働省告示第141号）
- (5) 応募書類については、「全国高等学校統一応募書類」を使用すること。

令和8年3月24日

山形県高等学校就職問題検討会議

山形県高等学校長会
 山形県私立中学高等学校協会
 山形県高等学校教育研究会
 山形県特別支援学校長会
 山形県商工会議所連合会
 山形県商工会連合会
 山形県中小企業団体中央会
 山形県
 山形県教育委員会
 山形労働局

[事務局]

山形労働局職業安定部職業安定課（電話023-626-6109）

〒990-8567 山形市香澄町三丁目2-1 山交ビル3階

(2/2)

求人番号 13010-14059
 受付年月日 令和7年9月25日
 受付定所 福岡県公共職業安定所
 求人票 (高卒)

求人番号 13010-911522-8
 求人種別 高卒採用工業 形式会社

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。

氏名	高橋 大	性別	男	生年月日	1995年11月15日
〒	815-0011	住居	福岡県福岡市東区	電話番号	092-722-6633
氏名	高橋 大	性別	男	生年月日	1995年11月15日
〒	815-0011	住居	福岡県福岡市東区	電話番号	092-722-6633

19 選考方法
 ① 書類選考
 ② 面接
 ③ 実地試験
 ④ 筆記試験
 ⑤ 適性検査
 ⑥ その他

20 応募前職場見学
 ① あり
 ② あり
 ③ あり
 ④ あり
 ⑤ あり
 ⑥ あり

21 特記事項
 ① 特別に選ばれる手段について
 ② 応募資格に「高卒」を求めている場合
 ③ 応募資格に「高卒以上」を求めている場合
 ④ 応募資格に「高卒以上(1000円以上)」を求めている場合

5. 補足事項・特記事項

① 特別に選ばれる手段について
 ② 応募資格に「高卒」を求めている場合
 ③ 応募資格に「高卒以上」を求めている場合
 ④ 応募資格に「高卒以上(1000円以上)」を求めている場合

23 募集・採用に関する情報

募集・採用に関する情報	企業全体の情報	高卒の職種
(1) 募集職種	18人	11人
(2) 募集職種	1人	2人
(3) 募集職種	6人	7人
(4) 募集職種	4人	4人
(5) 募集職種	4人	4人

24 職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況

職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況	企業全体の情報	高卒の職種
(1) 研修の実施	あり	あり
(2) 研修の実施	あり	あり
(3) メンター制度の有無	あり	あり
(4) キャリアコンサルティングの実施	あり	あり
(5) 研修の実施	あり	あり

25 職場への定着の促進に関する取組の実施状況

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	高卒の職種
(1) 職場への定着の促進	15.5%	16.7%
(2) 職場への定着の促進	9人	2人
(3) 職場への定着の促進	17人	19人
(4) 職場への定着の促進	22.1%	26.5%

⑭ 「選考日」「複数応募」
 複数応募が「可」の場合、記載の期日以降は他の求人との併願が可能です。

※この記載例の場合、複数応募は10月1日以降に「可」となりますので、9月末までは他の求人と重複して応募はできません。

⑯ 「応募前職場見学」
 応募前職場見学とは、企業に応募する前に実際の就業環境や業務内容を見学しに行くことです。職場の雰囲気なども自分の目で見て美観し、イメージと合うのか確認できる機会にもなります。求人票を見て疑問に思ったことも確認しましょう。

⑰ 「選考方法」
 選考方法や学料試験において、その他が該当する場合は、その他()欄に詳細な記載があります。適性検査の具体的な検査名は「補足事項」欄(⑳)を確認しましょう。

⑱ 「補足事項」「求人条件に係る特記事項」
 求人条件に関する特記事項、企業の特長や労働条件、福利厚生、試用期間の詳細に関する補足説明が記載されている場合がありますので、必ず確認しましょう。
 なお、記載例にあるとおり、応募前職場見学については、参加の有無によって採否が決定されるものではありません。

⑳ 「募集・採用に関する情報」
 直近3事業年度の新卒採用者数・離職者数、直近3事業年度の新卒採用者数の男女別人数、平均勤続年数を確認することができます。
 法令で定める情報提供項目ではありませんが、参考値として、可能であれば平均年齢についても情報提供を行うよう、企業に推奨しています。

㉑ 「職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況」
 研修制度や自己啓発支援といった職業能力の開発及び向上に関する取組の有無や具体的内容を確認することができます。
 制度として就業規則などに規定されているものでなくとも、継続的に実施して、そのことが従業員に周知されているれば、「有」として情報提供されます。

㉒ 「職場への定着の促進に関する取組の実施状況」
 前事業年度の月平均所定外労働時間の実績、有給休暇の平均取得日数、育児休業取得対象者数・取得者数(男女別)、また、役員に占める女性の割合及び管理職の割合(※)にある者に占める女性の割合を確認することができます。
 ※「管理職の地位にある者」とは、原則としていわゆる課長級以上のことを指しています。

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8年2月1日	—	—
2 求人の公開	令和8年4月1日 以降	—	—
3 広報活動 (企業説明会等)	令和8年3月1日以降		
4 推薦	—	令和8年6月1日 以降	—
5 採用選考	令和8年6月1日 以降(職業紹介)	—	令和8年6月1日 以降
6 採用内定 (正式内定)	令和8年10月1日以降		

【2】求人申込みの手続き

(1) 求人票の作成

① 大学院、大学、短期大学、高等専門学校、専修学校及び公共職業能力開発施設卒業（修了）予定者（以下「大卒等」という。）の採用参考に関しては、学校側と企業側が上記の表のとおり、それぞれ取り決めをしています。

② それを受けて、ハローワークでは求人を受理し、インターネットを通じて学校、学生に情報提供することとしています。

ハローワークに求人を申し込むことで、次のサービスが得られます。

ア ハローワークで4月1日以降に求人を公開します。

イ 学校、学生にインターネットで求人情報を提供します。

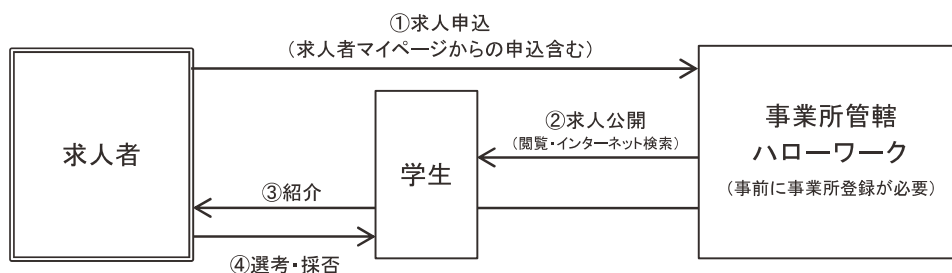
<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/> 「ハローワークインターネットサービス」で検索

(2) 求人票の作成

求人票は2月1日以降ハローワークネットサービス上で「求人者マイページ」からお申込みください。(47ページ参照)なお、支店、営業所、工場などを複数有する企業の求人申込みは、原則として人事権を有する事業所単位でその管轄ハローワークに対して行うものとします。

求人申し込み方法（大学・短大等）

求人の流れ



※ 内定は10月1日以降です。

(3) 募集の中止、募集人員の削減を行う場合について

求人の申し込み後、求人取消をする場合、または求人数を減じようとする場合（当初の募集人員より30人以上、かつ、3割以上減じようとする場合）は、あらかじめ管轄ハローワーク（と申し込んだ大学等）に対し、速やかに連絡してください。

定められた様式での届出が必要です。

(4) 採用内定取消し、入職時期の繰下げを行うこととなる場合について

新規学校卒業者の採用内定取消しは、対象となった生徒及びその家族にも計り知れないほどの打撃と失望を与えるとともに、社会全体に対しても大きな不安を与えるものであり、決してあってはならない重大な問題です。採用内定を受けた生徒は、その企業を信頼して、いわば他の企業を選択する権利を放棄していると言え、その意味で採用内定取消しを行うことの社会的責任は重大です。また、入職時期の繰下げ（いわゆる自宅待機、入社日の延期）も、学生の企業に対する信頼を損ない、入職後の職業生活にも影響を与えかねない問題です。

したがって、採用内定取消し、入職時期の繰下げを行わないようお願いいたします。ただし、やむを得ず採用内定取消し、入職時期の繰下げを行うこととなる場合は、必ず事前に定められた様式によりハローワーク及び大学等に通知し、指示を受けてください。

(別紙)

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、日本人海外留学生や外国人留学生や学部生の専門性が十分に評価されず、また、企業にとっても、そうした学生を適切に採用・活用できていないという課題がある。

このため、高い専門的知識や能力を持った大学院生、留学生や学部生が、正當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。

【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

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。

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。エントリーシートの提出、ウェブテストやテストセンターの受検などによる事前スクリーニングは、日程・場所等に関して学生に大幅な裁量を与えられていることから、採用選考活動とは区別する。

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
 - 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

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」

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。
- 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っても、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。

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。

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。

- ・ 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。
 - ・ 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で、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がないよう、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す。

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を超える日数を職場での就業体験（テレワークが常態化している場合は、テレワークを含む。）に充てること
 - ② 職場の社員が学生を指導し、終了後にフィードバックを行うこと
 - ③ 汎用的能力活用型では5日間以上、専門能力活用型では2週間以上をかけて実施すること
 - ④ 学業との両立の観点から、学部3年・4年又は修士1年・2年の長期休暇期間に実施すること（ただし、大学正課及び大学院博士課程（後期）は、長期休暇の限りでない。）
 - ⑤ プログラムの趣旨・内容・就業体験を行う際に必要な能力、採用選考活動等開始日以降に学生情報を活用する旨、採用選考活動等の実績概要など、産学協議会が設けた項目をHP等で公表すること
- 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）
- 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。

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

7. オンラインの活用**【背景・考え方】**

学生が、オンラインであっても対面と同様に、不公平・不公正な扱いを受けることなく、安心して就職活動に取り組める環境を整えることが重要である。また、大学等の所在地により、学生の就職活動に不利が生じないように、配慮することが求められる。

【要請事項】

- ① オンラインによる企業説明会や面接・試験を実施する場合には、その旨を積極的に情報発信すること。特に、遠隔地の学生に対して、オンラインでの実施を検討し、そうした機会を提供する場合には、積極的に周知すること。
- ② 通信手段や使用ツールなど、どのような条件で実施するかについて、事前に明示し、学生が準備する時間を確保すること。

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）。

- 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

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。

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。

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】

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

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。

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）」

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
(企業等への要請)

就職問題懇談会は、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、未来を担い拓く学生が大学等において学問をしっかりと修めることが、社会や企業等にとっても重要であり、企業等が学生に対する採用活動について共通認識を持つことが不可欠であると考えます。このため、学生が安心して学業に専念でき、かつ、企業等が学修成果を適切に評価できるよう、学修環境の確保を前提とした採用選考活動を実施していただきたく、以下の点を要請する。

(1) 就職・採用選考活動開始時期の遵守

大学等の学事暦に十分配慮し、以下の就職・採用選考活動日程を遵守すること。

[就職・採用選考活動日程]

I. 内容

下記の就職・採用日程を原則とする。

- ・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。

III. 留意事項

I 及び II の実施に当たっては、

- (a) 透明性確保のため、II. の人材を求めるためにインターンシップを実施する企業は、以下の内容を含む事項をHP等で公表する。
 - 1) 産学協議会(令和4年4月)に準拠したタイプ3のインターンシップの情報開示要件
 - 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
 - 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）
- 注）ここでいう「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り6月より前に採用選考を開始する場合には、その時からとする。
- 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

2) 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）
- (b) 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。
- (c) 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。

学生の採用選考に当たり、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際も、本要請を遵守したサービスであることを確認した上で利用すること。

また、採用選考活動開始前の早期の段階で採用の内々定を出すことや、「早期選考」等と称して採用選考活動開始前に採用選考活動を実施することは学生の学修環境に強い影響を及ぼすこととなるので、実施しないこと。

なお、海外留学する学生もいることから、上記の就職・採用選考開始時期以降に長期にわたって積極的に広報活動及び採用選考活動を実施するとともに、卒業・修了した学生に対しても同様の活動を行うこと。

(2) 採用選考活動における学業成果等の評価

卒業・修了前年度までの学修成果や学業への取組状況を表す書類（例えば成績証明書や履修履歴等）を選考の早期の段階で取得したり、学生が提出する学修成果等に関する資料（例えばeポートフォリオやディプロマ・サプリメント等）を採用面接等において積極的に活用することにより、留学経験を含む学生の学修成果等を適切に評価すること。

(3) 学生の学業等への配慮

就職活動が一部で早期化、長期化し、学生が本分である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う事象が生じていることから、学生の学業の妨げとなるような採用選考活動を実施しないこと。企業等が学期期間中に採用選考活動を実施する場合には、

以下の点に配慮すること。

- ① 授業、試験、留学、教育実習等と採用選考活動が重複しないかあらかじめ学生に確認し、必要に応じて個別的な採用選考日時の変更など必要な対応を明示的に行うこと。また、土日祝日や平日の夕方を活用するほかインターネットなどの多様な通信手段も取り入れるなど、学生の学修環境を損なうことのないよう極力柔軟に対応すること。
- ② 大学等の所在地や学生の居住地が遠方である場合などには、多様な通信手段を活用して採用選考活動を行うなど、採用選考において不利とならないよう配慮すること。
多様な通信手段を活用した採用選考活動を行う際には、学生の通信環境を考慮した対応として、通信環境が整わない学生が不利益を被らないよう配慮し、音声・映像が途切れた場合の対応をあらかじめ明示すること。また、学生が準備する時間を確保するため、通信手法について余裕をもって連絡すること。

(4) 多様な学生への選考機会の提供

国際的な人材獲得競争が展開される中で、日本人海外留学生^{iv}や外国人留学生在が、就職活動で不利になるとの認識が生じないように、日本人海外留学生や外国人留学生的のみを対象とする採用選考等の取組を各企業等の必要に応じて行い、取組を行っている企業等は、様々な募集の機会について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周知・広報すること。

また、障害のある学生の就職希望者数が増加する中で、障害のある学生が就職活動で不当な差別的取扱いとならないよう、大学等と連携して障害学生向け求人情報を提供する等、募集及び採用に関する情報の公表を積極的に行うとともに、障害者の雇用の促進等に関する法律の趣旨等を踏まえ、障害のある学生からの申出により、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等、適切に対応すること。

(5) 雇用機会均等、職業選択の自由を妨げる行為等の抑制、公平・公正な採用の徹底

労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、同法指針の趣旨等にとつて採用選考活動を行うこと。特に、総合職採用における女子学生や、前述の障害のある学生への配慮、あるいは学生が持つ多様性の尊重など、適切に対応すること。

また、必要な人材確保に熱心になるあまり、例えば

- ① 正式内定開始日前に内定承諾書、誓約書をはじめとした内定受諾の意思確認書類の提出要求
 - ② 6月1日以降の採用選考時期に学生を長時間拘束するような選考会、研修及び行事等の実施
 - ③ 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
 - ④ 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あるいは大学教員等からの推薦状の提出を求めること
 - ⑤ 業務性が強い研修について、内定や内々定を辞退した場合に研修費用の返還を求めること。
- など、学生の職業選択の自由を妨げる行為や、学生の意思に反して就職活動の終了を強要するようなハラスメント的な行為（いわゆる「オワハラ」）は厳に慎むこと。

また、その実効性を担保するため、学生が相談できる窓口を設けるなど学生からの苦情・相談を迅速、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。

加えて、採用選考活動に携わる人事担当者等が、就職をしたいという学生の弱みに付け込ん

で、性的な言動や人権を侵害するような行為をすることがないように、当該人事担当者等への適切な事前指導・教育を行うこと。

また、採用選考活動等で差別的な取扱いが行われないよう、学生に対して、就職差別につながる恐れのある項目を含む「会社指定書類（エントリーシート等を含む）」、「戸籍謄（抄）本」、「住民票」等の提出を求めないこと。面接においても同様に就職差別につながる恐れのある内容の質問等をしないこと。

さらに、就職活動において書類を徴収するに際しては、学生の個人情報の取扱い等に留意し、第三者に提供すること等を想定しているのであれば、その用途を明確に事前周知し、学生が同意したくない場合には拒否できるような仕組みを設けるとともに、あらかじめ示された必要書類以外のものを選考の最終段階や内々定後に求めることがないように、必要書類を含む採用選考情報をあらかじめ明示すること。

(6) インターンシップ等の適切な実施

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）」とされており、その実施に当たっては、「三省合意」を踏まえ^v、適切に実施すること。

インターンシップ等の実施に当たり、特に以下の点について留意すること。

① インターンシップ等は原則として、広報活動や採用選考活動そのものではない。令和5年度以降に実施するインターンシップには、就業体験要件や指導要件等、一定の要件が定められていることから、既存のプログラムが要件を満たしているかを確認するとともに、要件を満たさない場合には「インターンシップ」と称して実施することは厳に慎むこと。特に、実質的に就業体験を伴わず業務説明の場となっている「ワンデーインターンシップ」などと称した行事は、就業体験要件や実施期間要件を満たしていないことが明らかであるため、見直しを図ること。

また、インターンシップ等に参加する学生を求人広告会社やその他就職支援サービス会社を利用して公募する際は、本要請を遵守したサービスであることを確認した上で利用すること。

② 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教育的効果を高めるため、大学等との連携の下実施すること。

③ 学生の学業を妨げることがないようにインターンシップ等の実施時期に十分配慮し、原則として長期休暇の活用など学事日程に十分配慮して実施すること。ただし、大学の正規の教育課程としてのインターンシップはこの限りではない。

④ 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の個人情報は、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。なお、令和8年度卒業・修了予定者を対象とし、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学生の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には、この限りではない。

⑤ また、令和7年度以降の卒業・修了予定者を対象とし、卒業・修了年次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。

(7) 学生の健康状態への配慮

採用選考活動の実施時期が梅雨や夏季に当たるため、学生のクールビズ等の取扱いを明示することで、学生の健康面に配慮すること。

(8) 卒業・修了後3年以内の既卒者の取扱い

個々の学生の置かれた状況は様々であるため、意欲や能力を有する若者に応募の機会を広く提供する観点から、「若者雇用促進法」に基づく指針^{vi}の趣旨を踏まえつつ、自社の実情や採用方針にのっとり、大学等の卒業・修了者が、卒業・修了後少なくとも3年間は新規卒業・修了予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定するなど、適切な対応に努めること。

(9) 本要請の周知と対応

企業及び経済団体・業界団体等においても、本要請の周知・理解の促進と、それを踏まえた適切な採用選考活動の実施に努めること。

(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」が四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.mext.go.jp/a_menu/koutou/sangaku2/20220610-mxt_ope01_01.pdf
- vi 「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）

年 月 日

（事業所名）-----

人事担当者 殿

（学校名）

学校長

連絡先電話番号

連絡先教諭名

職場見学のお願い

この度、別紙の生徒が、貴社の見学を希望していますので、受入れ方よろしくお願
いします。

また、職場見学をその後の就職指導に役立てるため、職場見学確認書に貴社の人事
担当者の署名をいただいて帰るよう生徒に指導しています。誠に恐縮ですが、別紙の
確認書にご記入の上、生徒にお渡しくださるようお願いいたします。

《お願い》

職場見学は、生徒が応募先を決定するのに先立って、実際の仕事や職場への理
解を深めるために行うものです。

そのため、職場見学の受入れに当たっては、採用選考とならないよう、次につ
いてご留意いただくようお願いいたします。

- 応募書類をはじめとして生徒に書類の提出を求めないでください。
- 採用選考に直接つながる質問をしたり、内定と受け取られるような話をした
りしないようにしてください。

会社名： _____

職場見学確認書

見学日 月 日 (曜日)

学校名

生徒氏名	希望職種	求人番号	参加

◇ 上記生徒のうち、参加欄に「○」を付けた生徒は、確かに当社を見学しました。

担当(役職名) ご 氏 名	
学校への連絡	

(注) 当日に訪問しました生徒の氏名(同日に複数の職場見学を行ったときは複数の氏名)を記入してください。

特に、学校へ伝える事項がある場合は「学校への連絡」欄に記入してください。

選考期日通知書 参考文例

選考期日通知書

学校名
氏 名 殿

あなたの採用選考を下記のとおり実施しますので、通知します。

記

1 日 時 令和 年 月 日 () 時 分から
2 場 所
3 持参する物
4 その他

令和 年 月 日
所在地
事業所名
代表者氏名 印

参考資料

採用内定通知書(又は選考結果通知書) 参考文例

採用内定通知書 (又は選考結果通知書)

学校名
氏 名 殿

あなたを、当社の従業員(職種)として採用することといたしましたので通知します。
なお、入社時期は、 月 日ころを予定していますが、詳しくは後日連絡します。

先日は弊社の面接選考試験にご来社いただきありがとうございました。
慎重に選考いたしました結果、誠に残念ながら今回は採用を見送らせていただくことになりましたことをご通知いたします。
貴重な時間を割いてお越しいただいたにもかかわらず、ご期待に添うことができませんでしたが、なにとぞご了承下さいますようお願い申し上げます。
末筆ながら、貴殿の今後のご健闘をお祈り申し上げます。

令和 年 月 日
所在地
事業所名
代表者氏名 印

■ 新規高等学校卒業生応募書類 全国高等学校統一用紙(履歴書)

(応募書類 その1)

資格等	取得年月 年 月 年 月 年 月 年 月 年 月	資格等の名称
校内外の諸活動※		
志望の動機 ・ アピールポイント等※		
備考		

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

履歴書

令和 年 月 日現在

写真を貼る位置
(30×40mm)

ふりがな	
氏名	
生年月日	昭和・平成 年 月 日生(満 歳)
ふりがな	〒
現住所	
ふりがな	〒
連絡先※	

在籍校※	令和 年 月
高等学校卒業見込み 高等学校卒業	

職歴※	平成	年	月	
	令和	年	月	
	平成	年	月	
	令和	年	月	
	平成	年	月	
	令和	年	月	

(※の欄については、記入上の注意事項を確認すること)

◆参考資料 4◆

社会保険早見表（被保険者負担分）

◇健康保険料・厚生年金保険の保険料

健康保険料率：令和7年3月分～適用
 厚生年金保険料率：平成29年9月分～適用
 子ども・子育て支援率：令和8年4月分（5月納付分）～適用

（山形県）

（単位：円）

報酬月額 （円以上 ～ 円未満）	全国健康保険協会 管掌健康保険料	子ども・子育て支援金	厚生年金保険料 （厚生年金基金加入員を除く）	保険料合計額 （健康保険料+厚生年金 保険料）
	介護保険第2号被保険者に 該当しない場合	令和8年4月分（5月納付分） から納付いただきます	一般の被保険者等	
	折半額	折半額	折半額	
165,000～175,000	8,287.5	195.5	15,555.00	24,038.00
175,000～185,000	8,775.0	207.0	16,470.00	25,452.00
185,000～195,000	9,262.5	218.5	17,385.00	26,866.00
195,000～210,000	9,750.0	230.0	18,300.00	28,280.00
210,000～230,000	10,725.0	253.0	20,130.00	31,108.00
230,000～250,000	11,700.0	276.0	21,960.00	33,936.00
250,000～270,000	12,675.0	299.0	23,790.00	36,764.00
270,000～290,000	13,650.0	322.0	25,620.00	39,592.00
290,000～310,000	14,625.0	345.0	27,450.00	42,420.00

○被保険者負担分に円未満の端数がある場合

- ①事業主が、給与から被保険者負担分を控除する場合、被保険者負担分の端数が50銭以下の場合は切り捨て、50銭を超える場合は切り上げて1円となります。
 - ②被保険者が、被保険者負担分を事業主へ現金で支払う場合、被保険者負担分の端数が50銭未満の場合は切り捨て、50銭以上の場合は切り上げて1円となります。
- （注）①、②にかかわらず、事業主と被保険者間で特約がある場合には、特約に基づき端数処理をすることができます。

◇雇用保険の保険料 ○令和8年4月1日～令和9年3月31日 雇用保険 令和8年4月1日改定

事業の種類	負担者	①	②		①+② 雇用保険料率	
		労働者負担 （失業等給付・育児休業 給付の保険料率のみ）	事業主負担	失業等給付・育児休 業給付の保険料率		雇用保険二事業の保険料率
一般の事業		5 / 1,000	8.5 / 1,000	5 / 1,000	3.5 / 1,000	13.5 / 1,000
農林水産・ 清酒製造の事業		6 / 1,000	9.5 / 1,000	6 / 1,000	3.5 / 1,000	15.5 / 1,000
建設の事業		6 / 1,000	10.5 / 1,000	6 / 1,000	4.5 / 1,000	16.5 / 1,000

○雇用保険の被保険者負担額と端数処理について

雇用保険の被保険者負担額は、労働者（被保険者）に支払われた賃金額に被保険者負担率をかけて算定します。（なお、以前用いられていた一般保険料額表については、平成17年3月31日限りで廃止となりました。）
 この被保険者負担額については、事業主は、労働者に賃金を支払う都度、その賃金額に必ず被保険者負担額を、賃金から控除することができます。

なお、計算した被保険者負担額に1円未満の端数が生じたときは、その端数の取扱いは次のとおりになります。

- ① 被保険者負担分を賃金から源泉控除する場合は、被保険者負担分の端数が50銭以下の場合は切り捨て、50銭1厘以上の場合は切り上げとなります。
- ② 被保険者負担分を被保険者が事業主へ現金で支払う場合、被保険者負担分の端数が50銭未満の場合は切り捨て、50銭以上の場合は切り上げとなります。
- ③ 慣習的な取扱い等の特約がある場合には、この限りではありません。

◆参考資料 5◆

給与所得の源泉徴収税額表（令和8年分）

月 額 表（平成24年3月31日財務省告示第115号別表第一（令和7年4月30日財務省告示第122号改正））

その月の社会保険料等控除後の給与等の金額		税 額	その月の社会保険料等控除後の給与等の金額		税 額
以 上	未 満		以 上	未 満	
155,000	157,000	2,730	227,000	230,000	5,360
157,000	159,000	2,830	230,000	233,000	5,460
159,000	161,000	2,910	233,000	236,000	5,570
161,000	163,000	2,980	236,000	239,000	5,680
163,000	165,000	3,050	239,000	242,000	5,790
165,000	167,000	3,120	242,000	245,000	5,890
167,000	169,000	3,200	245,000	248,000	6,000
169,000	171,000	3,270	248,000	251,000	6,110
171,000	173,000	3,340	251,000	254,000	6,220
173,000	175,000	3,410	254,000	257,000	6,320
175,000	177,000	3,480	257,000	260,000	6,430
177,000	179,000	3,550	260,000	263,000	6,530
179,000	181,000	3,620	263,000	266,000	6,650
181,000	183,000	3,700	266,000	269,000	6,750
183,000	185,000	3,770	269,000	272,000	6,860
185,000	187,000	3,840	272,000	275,000	6,960
187,000	189,000	3,910	275,000	278,000	7,080
189,000	191,000	3,980	278,000	281,000	7,180
191,000	193,000	4,050	281,000	284,000	7,290
193,000	195,000	4,120	284,000	287,000	7,390
195,000	197,000	4,200	287,000	290,000	7,500
197,000	199,000	4,270	290,000	293,000	7,610
199,000	201,000	4,340	293,000	296,000	7,720
201,000	203,000	4,410	296,000	299,000	7,820
203,000	205,000	4,480	299,000	302,000	7,930
205,000	207,000	4,550	302,000	305,000	8,060
207,000	209,000	4,630	305,000	308,000	8,180
209,000	211,000	4,700	308,000	311,000	8,300
211,000	213,000	4,770	311,000	314,000	8,550
213,000	215,000	4,840	314,000	317,000	8,790
215,000	217,000	4,910	317,000	320,000	9,040
217,000	219,000	4,980	320,000	323,000	9,280
219,000	221,000	5,050	323,000	326,000	9,530
221,000	224,000	5,150	326,000	329,000	9,770
224,000	227,000	5,250	329,000	332,000	10,020

※この税額は、扶養親族等が「0人」の場合です。

公共職業安定所

ハローワーク山形	山形市桜町二丁目6-13	TEL 023-684-1521	
やまがた新卒応援 ハローワーク (ハローワークプラザやまがた内)	山形市双葉町1-2-3 山形テルサ1F	TEL 023-646-7360	
ハローワーク米沢	米沢市金池3-1-39 米沢地方合同庁舎内	TEL 0238-22-8155	
ハローワーク酒田	酒田市上安町1-6-6	TEL 0234-27-3111	
ハローワーク鶴岡	鶴岡市馬場町2-12 鶴岡第2地方合同庁舎1F	TEL 0235-25-2501	
ハローワーク新庄	新庄市東谷地田町6-4 新庄合同庁舎内	TEL 0233-22-8609	
ハローワーク長井	長井市幸町15-5	TEL 0238-84-8609	
ハローワーク村山	村山市楯岡五日町14-30	TEL 0237-55-8609	
ハローワーク寒河江	寒河江市大字西根字 石川西340	TEL 0237-86-4221	

ハローワークをご利用の求人者の皆さまへ

求人申込みには、

求人者マイページ の活用をご検討ください！

「求人者マイページ」とは？

求人者サービスをオンライン上で受けられる事業主向け専用ページです。ハローワークにメールアドレスを登録後、パスワードを設定するだけで簡単に開設できます。

メリット①：いつでも、どこでも求人申込みができます！

パソコン・スマートフォン等から求人申込みできるので、在宅勤務や出張等で事業所にいなくても登録が可能です。

メリット②：職場の風景、自社製品等をPRできます！

求人票だけでなく、自社のPR画像を公開することができます。仕事の特徴や魅力を伝えることで、求職者のイメージアップ、応募につなげていくことが可能です。

メリット③：求職情報を検索し、「リクエスト」ができます！

ハローワーク求職者の情報を検索し、求職者の方へ「リクエスト」ができるので、積極的な採用活動を行うことが可能となります。

※ 「リクエスト」とは、公開された求職情報を求人者が見て、自社の求人に応募してほしい求職者を選定し、応募の検討を依頼するものです。

※ ハローワークに登録している求職者のうち、経歴、専門知識、資格や希望条件など求職情報を求人者にPR（公開）することを希望している方々の情報（氏名、連絡先などの個人が特定される情報を除く）を検索できます。

※ 有効中の求人がある場合に利用できます。

メリット④：過去に出した求人データを活用（転用）できます！

過去の求人履歴を利用して新たな求人申込みができるため、求人情報を自社で保存する必要がなく、管理もしやすくなります。

※詳しくは、
最寄りのハローワークまで
お問い合わせください。

【求人者マイページの手続きはこちら】

ハローワークインターネットサービス
<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/>



【操作マニュアルはこちら】

求人者マイページ操作ガイドブック
[https://www.hellowork.mhlw.go.jp/doc/kyuujin mp_guidebook20260323.pdf](https://www.hellowork.mhlw.go.jp/doc/kyuujin_mp_guidebook20260323.pdf)



令和9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

編集・発行／山形労働局職業安定部職業安定課

山形県山形市香澄町三丁目2-1
山交ビル3F

TEL 023-626-6109
