

---

## 採用方針・採用計画

---

学校卒業者の採用に関して、不適正な求人活動による弊害を未然に防止し、求人秩序を確立するために次のような規制措置があります。内容に十分留意の上、常に公正な求人活動を維持してください。

### 新規中学校、高等学校卒業生への求人活動

#### (1) 家庭訪問の禁止

求人者が生徒の家庭を訪問して、直接、生徒・保護者に働きかけることは、一切禁止されています。

#### (2) 学校訪問について

中学校については、学校訪問は禁止しています。

高等学校においても、学校教育に支障をきたさないよう、7月1日以降、学校の了解を得た上で、訪問時間、回数などを配慮して実施してください。学校により、訪問時期・時間などを定めているところがあります。

#### (3) 新聞広告等による文書募集

新規中学校卒業生を対象とした新聞・出版物等による募集については、生徒が職業等についての知識・経験が乏しいため、職業選択に当たって学校やハローワークが十分な職業指導を行う必要があることから禁止されています。

高等学校卒業生については、7月1日から文書募集を行うことが可能です。

※採用予定人員、採用予定者に係る初任給その他労働条件、選考期日、選考場所、選考方法、応募書類等の募集・採用に係る事項を内容とする企業案内書(就職ガイドブック)等を発行することは、文書募集となります。

7月1日以降、高等学校卒業生を対象として文書募集を行う場合には、次の点に留意してください。

- ① ハローワークへ申込を行った求人であること
- ② 求人者管轄ハローワーク名・求人番号が記載されていること
- ③ 求人票記載内容と同じ内容であること
- ④ 応募の受付は学校を通じて行われること

#### (4) 求人要項

企業が作成する求人要項は、求人票の内容を補足し、事業内容・職務内容などについて、応募者の理解を深めるためのものです。

求人要項の作成に当たっては、次の点に注意してください。

- ① 規格は、原則としてA4判、タテ長、左綴じであること
- ② 求人票の記載内容と異なった内容でないこと
- ③ 求人要項は、ハローワークで規格と内容について印刷前に確認を受け、表紙の右上部に「求人者管轄ハローワーク名」及び「求人番号」を明示すること
- ④ できあがったものは、必ずハローワークへ提出すること(中学は2部、高校は1部)
- ⑤ 求人者から学校への送付は、求人返戻日以降に行うこと

#### (5) 利益供与の禁止

求人者又はその委託を受けた者が、新規学卒者・保護者、その他の関係者に対し、金品又は利便の供与を行うことは禁止されています。

#### (6) 職場体験学習・インターンシップ(就業体験)等について

学校が職業に関する啓発的な学習の一環として行う、職場体験学習やインターンシップ(就業体験)等について、中学生や高校生の職業観・勤労観育成のため、各企業に協力をお願いしているところですが、学校の教育計画に位置付けて行うものであるため、実施にあたり、採用選考の範囲にまで及ぶことのないよう十分留意してください。

#### (7) 応募前職場見学

応募前職場見学とは、高等学校が求人票を受理した時から応募書類送付までの期間に、新規高卒(予定)就職希望者が応募先の事業所を決定するにあたり、よりよき選択ができるよう、応募する可能性のある職場を見学し、実際の職場の状況等を確認するために実施するものです。事業所の皆様には、その趣旨を御理解いただき、事前選考とならないよう配慮をお願いします。

応募前職場見学の実施については、高卒用求人申込書3ページの「応募前職場見学」の項目に「可または不可」のいずれかを選択し、「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。

応募前職場見学の実施にあたっては、以下の点に留意してください。

- ① 応募前職場見学は、可能な限り、特定指定日を設定してください。
- ② 応募前職場見学を特定指定日で実施可能な場合は、応募前職場見学実施予定表を、求人票に別紙として添付し、学校へ送付してください。
- 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 見学には、可能な範囲で教員が付き添います。
- ⑤ 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、事前選考につながるような質問は、絶対生徒へはしないでください。
- ⑥ 生徒へのアンケート等は実施しないでください。
- ⑦ 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、参加生徒の名前等の個人情報は聴取しないでください。(安全衛生及びセキュリティ上、必要のある場合を除く。なお、生徒があいさつとして、学校名、名前を名乗る場合がありますが、採用選考の材料としないでください。)



## 新規学校卒業者の採用に関する留意事項

### 1 適正な募集・採用計画の立案

- ① 事業主は、募集・採用計画の立案に当たっては、毎年の募集・採用数の大幅な変動ができるだけ生じないよう、入職後の人材育成等雇用管理面にも配慮しつつ、中長期的な人事計画等に基づいて、必要な人材を真に必要なだけ採用する方針を確立するよう努めるものとする。
- ② 事業主は、当該年度の具体的な募集・採用計画の立案に当たり、中長期的な人事計画等の下、企業の人材構成、職場における要員の過不足の状態等を十分見極めた上で、募集・採用計画数を決定するよう努めるものとする。
- ③ 事業主は、募集・採用計画数の決定に当たり、「若干名」、「〇〇人以内」等不明確な表現、実際の採用計画数を超えた人数による募集等は避け、採用人数を明確にするよう努めるものとする。

### 2 募集・採用活動

- ① 事業主は、募集・採用活動を実施するに当たり、多くの学生・生徒に募集・採用の周知を図り、広く応募の機会が確保されるよう配慮するとともに、職務内容、労働条件等求人内容の情報を正確に学生・生徒に提供するよう努めるものとする。
- ② 事業主は、採用選考を行うに当たっては、学生・生徒の適性、能力に基づき適正に実施するよう努めるものとする。
- ③ 事業主は、募集・採用活動を実施するに当たっては、学生・生徒の就職活動の無秩序化による重複内定が誘発されないためにも、定められた採用選考開始の期日を遵守する等秩序を保つよう努めるものとする。
- ④ 事業主は、募集の中止又は募集人員の削減を行おうとする場合には、公共職業安定所へあらかじめ通知するものとする。  
ただし、大学、短大、高等専門学校、専修学校、公共職業能力開発施設及び職業能力開発大学校を新たに卒業しようとする者に係る募集人員の削減に係る通知は、これらの募集人員の合計を、当初の募集人員の合計より30人以上かつ3割以上減じようとする場合に限るものとする。

### 3 採用内定

- ① 事業主は、採否の結果を学生・生徒に対して明確に伝えるものとする。
- ② 事業主は、採用内定を行う場合には、確実な採用の見通しに基づいて行うものとし、採用内定者に対しては、文書により、採用の時期、採用条件及び採用内定期間中の権利義務関係を明確にする観点から取消し事由等を明示するものとする。
- ③ 採用内定は、法的にも、一般的には、当該企業の例年の入社時期を就労の始期とする労働契約が成立したと認められる場合が多いことについて、事業主は十分に留意するものとする。

### 4 採用内定取消し等の防止

- ① 事業主は、採用内定を取り消さないものとする。
- ② 事業主は、採用内定取消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講ずるものとする。  
なお、採用内定者について労働契約が成立したと認められる場合には、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない採用内定取消しは無効とされることについて、事業主は十分に留意するものとする。
- ③ 事業主は、やむを得ない事情により、どうしても採用内定取消し又は入職時期繰下げを検討しなければならない場合には、あらかじめ公共職業安定所に通知するとともに、公共職業安定所の指導を尊重するものとする。この場合、解雇予告について定めた労働基準法第20条及び休業手当について定めた同法第26条等関係法令に抵触することのないよう十分留意するものとする。  
なお、事業主は、採用内定取消しの対象となった学生・生徒の就職先の確保について、最大限の努力を行うとともに、採用内定取消し又は入職時期繰下げを受けた学生・生徒から補償等の要求には誠意を持って対応するものとする。



## 今後の若年者雇用に関する研究会報告書の概要 ～コロナ禍を受けて社会・産業構造が変化中での若年者雇用の当面の在り方について～

### 若年者雇用を巡る現状と課題

- AI等の技術革新の急速な進展に伴うデジタルトランスフォーメーションの加速化による、高度な専門性・技能を有する人材へのニーズの高まりや、事務職・単純作業中心の職種における人材の過剰感の高まり
- 人生100年時代の到来による職業人生の長期化や働き方の多様化の進展を受けた、日本型雇用管理の変容への動き
- テレワークの更なる普及による、時間・場所にとわれない柔軟な働き方による子育て・介護・治療等との両立の進展や、首都圏から地方圏への労働者の移動・企業移転の動きの加速化の可能性

### 【推進すべき課題】

- ・ 労働者の主体的選択をやすくするための、**外部労働市場の整備と継続的なキャリア形成支援**
- ・ 今後の日本型雇用管理の変容も視野に入れた、**個人のキャリア形成支援と企業の新たな雇用管理の構築支援**
- ・ 産業構造等の変化に対応した**産業間の円滑な労働移動の支援**や**デジタル技術を活用できる人材の育成**

### 今後の若年者雇用施策の在り方

- **若者雇用促進法に基づく各仕組みの効果的改善による適職選択支援**
  - ▶ 職業能力開発・向上の情報なども含めた青少年雇用情報の提供の一層の促進
  - ▶ ユースフル認定制度の活用促進、学生や多様な産業界への更なる周知・効果的なアプローチ
- 特に**入職後早期を念頭に、キャリアコンサルティングを通じ、若者が「キャリア自律」**によって長期的・安定的に職業人生をより豊かにし、その持てる能力を社会において有効に発揮できるように支援
- コロナ禍などを契機に**新たな就職氷河期世代を生み出さぬよう、若年者雇用の安定化**に向けた支援
- **「新規学卒者の定着支援」「キャリア自律に向けた支援」「若年者雇用の安定化に向けた支援」を3つの支援の柱**として位置付け、各般の施策を実施

※なお、ウィズ・ポストコロナ時代を見据え、「新たな日常」の下で、今後の若者の働き方、キャリア形成、雇用機会がどのように変化するかを引き続き注視する必要があります。