

Ⅲ 求人

1 求人申込みの際の留意事項

チェックポイント

- 学校課程(全日制・定時制・通信制・単位制)、学科により、採用者の範囲を限定することなく、広く応募の機会を与えているか
- 同和地区出身者、在日韓国・朝鮮人生徒など、特定の人を排除する表現が含まれていないか
- 高校指定に当たっては、男(女)子校のみを指定するなど、結果的に改正男女雇用機会均等法の趣旨に反する指定を行っていないか

(1) 求人条件は法規に則って

求人者の労働条件や職務内容が、最低賃金や法定労働時間、社会保険・労働保険加入義務などの労働法令に違反した内容とならないよう注意してください。

なお、男女雇用機会均等法(p.16,p.86)により、新規学校卒業者を対象とする募集も男女不問求人となっています。特に、高卒求人票の記載に当たって、特定の男子校や女子校に人数を明示して推薦依頼をされる場合は、男女雇用機会均等法上問題となる場合がありますので注意してください。

(2) 求人数記載は特に慎重に

求人申込み後における求人数の削減や求人取消しは、学校における進路指導にも大きな混乱を生じさせることとなりますので、求人数の記入については、特に慎重に行ってください。

なお、やむを得ず求人数及び求人条件を変更する場合は、ただちに学校並びにハローワークに申し出てください。

(3) 求人申込みに当たっての留意事項

求人申込みは、人事権(採用権)のある事業所単位(原則として雇用保険適用事業所)で、必ずその会社(事業所)の採用・人事責任者が行ってください。

求人票は、求人者と求職者の雇用関係を成立させるための求人条件を明示する書類です。正しく、また求職者にとってもわかりやすかつ入職時においても確実に実施できる内容としてください。

また、派遣求人、請負求人については、求職者に適切な情報を提供するため、契約書などで確認を行っています。

(4) 採用選考関係書類等点検票の提出のお願い

学卒求人申込書提出の際には、「採用選考関係書類等点検票」(p.124)を添付してください。

昭和46(1971)年に統一応募書類が制定されて以来、各事業所において公正な採用選考推進の取組みをいただき、中学、高校卒業者の採用選考については、統一応募書類の使用が徹底されていますが、大学等卒業者や中途採用者の採用時、また採用内定後において就職差別につながるおそれのある項目が含まれている社用紙を使用している事例が見受けられます。

「採用選考関係書類等点検票」は、各事業所が自社の採用選考関係書類(応募書類～採用内定後から入社までの書類)等について、もう一度見直しを行っていただき、今後の指導の参考とさせていただくためのものです。人権問題の重要性を御理解いただき、御協力くださるようお願いいたします。

(5) 縁故募集の範囲

縁故募集は、その範囲が拡大解釈されがちですが、「募集者と親族関係にある者及び以前から募集主と直接親交のある者」となっており、具体的には次の者が縁故の範囲に入ります。

- 親族……民法上の親族、すなわち配偶者、6親等以内の血族及び3親等以内の姻族をいう。
- 募集主……応募して採用される労働者の雇用関係の当事者になる者をいい、本社が労働者の採用権限を工場長、支店長等に委任している場合はそれらの者。なお、個人企業の場合は事業主本人とする。
- 直接親交のある者……事業主と従前から相当期間にわたり、親しい交際関係にあり、現在まで引き続きしている者。直接親交のある関係とは、募集主と労働者本人の関係をいうものであるが、事実上本人と一体の関係とみられる労働者の配偶者及び1親等の血族を含む取扱いをする。なお、親交の動機は問わない。

(6)労働関係法令違反の事業主に対する、ハローワークの新卒者向け求人への不受理制度

ハローワークは、一定の労働関係法令違反があった事業所などからの新卒求人を受け付けません。

①求人不受理の対象となる労働関係法令規定の例

- ・強制労働の禁止(労働基準法第5条)
- ・賃金関係(最低賃金、割増賃金等)
(労働基準法第24条、第37条第1項及び第4項、最低賃金法第4条第1項)
- ・労働時間(労働基準法第32条)
- ・出産等を理由とする不利益取扱の禁止等
(男女雇用機会均等法第9条第1項、第2項及び第3項、第11条の2第1項)
- ・性別を理由とする差別の禁止、セクハラ等
(男女雇用機会均等法第5条、第6条、第7条、第11条第1項)
- ・労働条件の明示
(労働基準法第15条第1項及び第3項、職業安定法第5条の3第1項(労働者の募集を行うものに係る部分に限る。)、第2項及び第3項)

②不受理期間の例

- (i) 1年間に2回以上同一条項の違反については是正勧告を受けている場合
- (ii) 違法な長時間労働を繰り返している企業として公表された場合
- (iii) 法違反の是正を求める勧告に従わず公表された場合
- (iv) 対象条項違反により送検され、公表された場合

(i)、(ii)、(iii)については法違反が是正されるまでの期間と、是正後6か月経過するまでの期間が、不受理期間になります。

(iv)については送検された日から1年経過するまでが不受理期間となります。(是正後6か月経過するまでは、不受理期間を延長。)

※1 上記取扱いについては、ハローワークにおける求人について適用される制度ですが、職業紹介事業者においても、ハローワークに準じた取扱いを行うことが望ましい旨が指針によって定められています。

※2 その他、不受理対象となる労働関係法令等については、下記URLをご参照ください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000097679.html>

(7)ユースエール認定制度(優良な中小企業の認定制度)

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定しています。

認定基準(一部)

- ①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(直近3事業年度の採用者数が3人又は4人の場合は、離職者数が1人以下であれば、可とします。)
- ②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
- ③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(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。)

ユースエール認定企業になると、以下の支援を受けることができるようになり、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

- ①ハローワークなどで重点的PRを実施し、「若者雇用促進総合サイト」に認定企業として掲載
- ②ユースエール認定企業限定の就職面接会などへの参加が可能
- ③自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能
- ④若者の採用・育成を支援する関係助成金の加算措置
- ⑤日本政策金融公庫による低金利融資
- ⑥公共調達における加点評価



※その他ユースエール認定制度の詳細については、「若者雇用促進総合サイト」(下記URL)をご参照ください。

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

2 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、大阪府では、ハローワーク又は学校が必要と認め要請された場合以外の学校訪問は全面的に禁止しています。

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・インターネット等による募集については、生徒が職業等についての知識・経験に乏しいため、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み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(中学校は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

中学校への送付等はあらかじめハローワークに相談してください。

(5) 利益供与

求人者又はその委託を受けた者が、新規学校卒業生・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、特定予定日を設定する場合は、別途「応募前職場見学実施予定表」(p.123)に必要事項を記入の上、ハローワークへの求人票提出時に必ず併せて提出してください。

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。

3 求人申込み方法

ア. 新規中学校卒業予定者

新規中学校卒業者を対象とする求人は、ハローワークに申し込むことになっています。

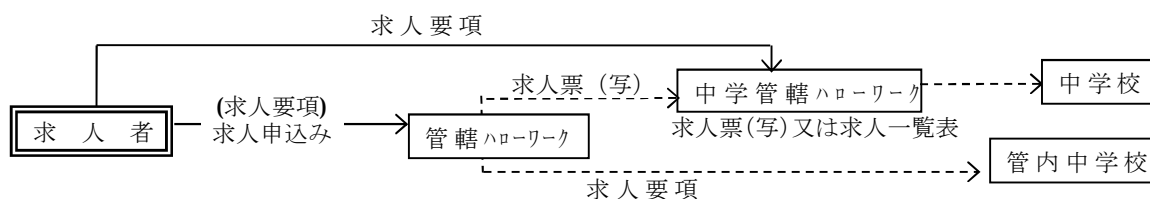
(1) 求人の受理

求人の受理は**6月1日**から求人者管轄ハローワークにおいて開始します。

求人票については、管轄ハローワークの説明を受け、求人申込書を作成し、管轄ハローワークに申し込んでください。

(2) 求人連絡

新規中学校卒業者を対象とした求人の連絡は、下図のように、**7月1日**から求人を受理したハローワークが行います。



(3) 採用選考の開始

ハローワークから、応募書類(Ⓞ職業相談票[乙]、p.46)により、**1月1日**以降(全国における一部の指定された地域では**12月1日**以降)紹介しますので、それにより選考を開始してください。

なお、大阪府内中学校卒業者を対象とする採用選考は、別途決定する採用選考開始日(参考:平成**31(2019)**年3月卒は**2月1日**)に実施することになります。

また、応募の連絡があった場合は、遅滞なく選考日等の設定及び連絡を行い、円滑な採用選考にご協力をお願いします。

(4) 採否結果の通知

選考後はできる限り速やかに採否を決定し、採否結果通知書(様式指定)により求人者管轄ハローワーク及び中学校卒業者の管轄ハローワークへ送付してください。

なお、不採用の場合は、不採用者の応募書類(Ⓞ職業相談票[乙])を、中学校卒業者の管轄ハローワークへ送付してください。

(5) 使用の開始

採用決定者の使用開始(実習期間中の講習会等を含む)は、満 15 歳に達した日以後の最初の 4 月 1 日からにしてください。(労働基準法第 56 条 使用者は、児童が満 15 歳に達した日以後の最初の 3 月 31 日が終了するまで、これを使用してはならない。)

◆◆ 中学校卒業生対象求人のお願 ◆◆

平成30(2018)年3月に大阪府内の中学校を卒業し、ハローワークを通じて就職した生徒数は27名を数えました。

中学校卒業生は次代を担う青少年であり、生徒個人にとっても、就職は、その者の将来を左右する重要な問題です。同時に、これらの生徒が適切な職業を得て、その能力を十分に発揮し、産業社会で活躍することが、社会的にも要請されています。

高校卒業生に限定した求人になりがちですが、中学卒業と同時に就職する者、また、昼間働きながら定時制高校に通学する生徒も多数あることを御理解のうえ、地元大阪をはじめ他府県の中学校卒業生を含め、一件でも多くの求人の申込みをお願いいたします。

イ. 新規高等学校卒業予定者

(1) 求人の受理

求人の申込みにあたっては、管轄ハローワークの説明を受け、求人の内容が適正であることの確認を受けた求人票により、高等学校に直接申し込んでください。

求人の受付(求人内容の確認)は6月1日から求人者管轄ハローワークにおいて開始します。

(2) 求人票の返戻

ハローワークは提出のあった求人申込書(高卒)の内容を確認した後、求人票を作成し、確認印を押印の上、7月1日以降、返戻します。

(3) 高等学校への求人票送付

求人者は、確認印を押印された求人票により、写しを作成し、指定高等学校へ求人の申込みを行ってください。



(4) 推薦の開始

紹介(推薦)は、近畿統一応募用紙(p.47~48)により、9月5日以降に到着するよう(9月4日以前に到着しないよう)学校から送付されます。学校は、生徒1人に対し、1社のみ推薦しますが、2019年11月1日以降は、1人2社までの複数応募・推薦が可能となります。

応募書類は統一用紙となっていますので、それ以外の事業所独自の社用紙や戸籍謄(抄)本等の提出は求めないでください。

なお、複数応募の可否については、求人者が選択することになりますので、求人者管轄ハローワークより複数応募の可否に係る確認を行います。

(5) 選考の開始

選考開始の時期は9月16日以降です。選考期日・時期・場所等が最終的に決定したときは、学校及び本人へ文書で通知してください。

なお、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は事前選考となります。

また、適性検査等の筆記試験のみで採否を決定することは、職業経験のない生徒の適性や能力を適切に測れず、正確な評価に欠けるおそれがあることから、総合的に評価するためにも必ず面接を行ってください。

応募の連絡があった場合は、遅滞なく選考日等の設定及び連絡を行い、円滑な採用選考にご協力をお願いいたします。

(6) 採否結果の通知

採否結果の通知は、学校及び本人分各**1**通を作成して、**2**通とも速やかに学校へ送付してください。
なお、不採用の場合は、その理由を具体的に明記し、応募書類とともに学校に送付してください。

(7) 採用(内定)状況の報告

2020年3月新規学校卒業者の採用(内定)状況について、**p.119**の報告書を使用し、ハローワークが別途指定する期日までに必ず提出してください。

(8) 使用の開始

採用決定者の使用開始(実習期間中の講習会等を含む)は、卒業後にしてください。

(9) 内定後の課題要求等

新規学校卒業者については、採用決定から入社まで数カ月ありますが、この間は学校教育の仕上げの時期ですので、勉学に専念できるよう次の点に配慮してください。

- ① 採用事業所では、事業所理解のための社内報を送付するなど事業所と本人・家族との連絡を密にすることは大切なことですが、家庭訪問は必要以上の不安や心理的な負担をかけることになり、また、結果的には身元調査に類した活動となりますので行わないでください。
- ② フォローアップのため実習・教育訓練や懇親会等の名目で呼び出したり、資格取得やレポート類の提出を求めることは、学校教育への影響が大きいことから、卒業まで行わず、事業主の指揮命令のもとで行うようにしてください。
- ③ 誓約書、身元保証書等の提出を求める場合は、あらかじめ服務上遵守しなければならない事項(就業規則、その他規程など)等について、入社時(入社後も含む)であっても本人はもちろん保証人となる人々にも、十分その目的、内容を説明し、理解を得る配慮が必要です。

府立高校の特色づくり・再編整備に伴う求人票の取扱いについて

大阪府教育委員会では、生徒減少期を教育環境・教育条件などの教育の質的向上を図る好機と捉え、生徒一人ひとりの興味・関心、能力・適性、進路希望等に対応し多様な学習と幅広い進路選択ができるよう、平成11(1999)年度から府立高等学校特色づくり・再編整備計画を進めてきました。

◎過去10年間に改編および学科設置した学校一覧【平成22(2010)年度～2019年度】

学校名	改編および学科設置内容	対象
東淀川高校	普通科専門コース 設置	平成29年度入学生～
豊島高校	普通科専門コース 設置	平成28年度入学生～
箕面高校	国際科(グローバル科) 設置	平成28年度入学生～
北摂つばさ高校	普通科専門コース 設置	平成30年度入学生～
北かわち皐が丘高校	普通科専門コース 設置	平成28年度入学生～
緑風冠高校	普通科専門コース 設置	平成30年度入学生～
みどり清朋高校	普通科専門コース 設置	平成28年度入学生～
かわち野高校	普通科専門コース 設置	平成29年度入学生～
八尾翠翔高校	普通科専門コース 設置	平成27年度入学生～
金剛高校	普通科専門コース 設置	平成30年度入学生～
懐風館高校	普通科専門コース 設置	平成28年度入学生～
成美高校	総合学科 改編	平成30年度入学生～
和泉高校	国際科(グローバル科) 設置	平成25年度入学生～
日根野高校	普通科専門コース 設置	平成27年度入学生～
りんくう翔南高校	普通科専門コース 設置	平成29年度入学生～
豊中高校能勢分校(能勢高)	改編	平成30年度入学生～
福井高校	総合学科 改編	平成27年度入学生～
門真なみはや高校	総合学科 改編	平成29年度入学生～
伯太高校	総合学科 改編	平成29年度入学生～
東住吉総合高校	総合学科<クリエイティブスクール> 改編	平成24年度入学生～
和泉総合高校	総合学科<クリエイティブスクール> 改編	平成24年度入学生～
	総合学科<エンパワメントスクール> 改編	平成30年度入学生～
西成高校	総合学科<エンパワメントスクール> 改編	平成27年度入学生～
長吉高校	総合学科<エンパワメントスクール> 改編	平成27年度入学生～
箕面東高校	総合学科<エンパワメントスクール> 改編	平成27年度入学生～
成城高校	総合学科<エンパワメントスクール> 改編	平成28年度入学生～
岬高校	総合学科<エンパワメントスクール> 改編	平成28年度入学生～
布施北高校	総合学科(デュアル総合学科) 設置	平成25年度入学生～
	総合学科<エンパワメントスクール> 改編	平成29年度入学生～
桃谷高校	多部制単位制Ⅰ部・Ⅱ部<クリエイティブスクール> 改編	平成17年度入学生～
淀川清流高校	総合学科<エンパワメントスクール> 開校	平成30年度入学生～
大正白陵高校	総合学科 開校	平成30年度入学生～

<桃谷高校について>

多部制単位制のⅠ部(午前の部)とⅡ部(午後の部)は、学校教育法上「定時制の課程」ですが、大阪府では全日制の課程とともに「昼間の高等学校」と位置づけ、生徒は所属する部と他の部の授業を受けることで、3年で卒業することができます。

- クリエイティブスクールは、生徒自らが学ぶ目的や時間帯を選択することにより目的意識を養い、進路目標に応じた学習が可能なタイプの学校です。
- エンパワメントスクールは、生徒の「わかる喜び」や「学ぶ意欲」を引き出す学校として、義務教育段階からの「学び直し」のカリキュラムを徹底し、きめ細やかな学習指導を行うとともに専門人材を活用した進路指導、生徒相談や学校生活等の支援を行っています。
- 国際科(グローバル科)はグローバル人材の育成を、総合学科(デュアル総合学科)はキャリア教育の推進を目的としています。
- 普通科専門コースは、普通科目の学習を主としながら、スポーツや保育など学校ごとに特徴のあるコースを設置し、専門的な科目を3年間で12単位以上学習します。

事業主の皆様には、上記の学校に対する求人票につきまして、昨年までと同様にお取り扱いいただきますようよろしくお願いいたします。

ウ. 大阪府立高等職業技術専門校・大阪障害者職業能力開発校 修了予定者

大阪府立高等職業技術専門校等では、職業に必要な知識や技能を身に付け、就職に役立てていただくため職業訓練を行っています。

- 大阪府立高等職業技術専門校・大阪障害者職業能力開発校修了予定者への求人は、各ハローワーク（公共職業安定所）で受付けています。
※障がい者対象科目以外の求人は、各高等職業技術専門校でも受付けています。
- 求人に関するご相談は、各高等職業技術専門校、大阪障害者職業能力開発校に、お気軽にお問い合わせください。
- 受付けた求人情報は、修了予定者（生徒）に、適宜提供しています。

施設名	〒	所在地	電話番号	FAX番号
北大阪高等職業技術専門校	573-0128	枚方市津田山手 2-11-40	072-808-2151	072-808-2152
東大阪高等職業技術専門校	578-0984	東大阪市菱江 6-9-10	072-964-8836	072-964-8904
南大阪高等職業技術専門校	594-1144	和泉市テクノステージ 2-3-5	0725-53-3005	0725-53-3015
夕陽丘高等職業技術専門校	543-0002	大阪市天王寺区上汐 4-4-1	06-6776-9900	—
大阪障害者職業能力開発校	590-0137	堺市南区城山台 5-1-3	072-296-8311	072-296-8313

エ. 大学等卒業予定者

(1) 大学等卒業予定者の就職・採用活動時期について

以下のとおり設定されています。

具体的な取扱いについては「採用選考に関する指針」(p.109) ページをご確認ください。

① 広報活動

卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降

② 選考活動

卒業・修了年度の6月1日以降

③ 採用内定

卒業・修了年度の10月1日以降

(2) 大学等へ直接求人申込みを行う場合

学校の所定の手続きに従い、求人申込みを行ってください。

なお、男女雇用機会均等法 (p. 16, p. 86) により、募集・採用等について性別を理由とする差別が禁止されていますので、男女不問求人としていただくようお願いいたします。

ひとくちメモ

全国的な大学等卒業予定者における公正な採用選考に向けた取組み — 就職問題懇談会の申合せと経団連の指針 —

毎年、全国的な大学等卒業予定者における公正な採用選考に向けた取組みとしては、国公私立の大学、短期大学及び高等専門学校(以下「大学等」という。)で構成する就職問題懇談会が、学生の就職機会の均等を期すること等を目的に、適切な応募書類の提出や男女雇用機会均等に則した採用募集・選考等が行われるよう、求人企業に要請することを申合わせています。(p.108参照)

また、(一社)日本経済団体連合会は、「採用選考に関する指針」を提唱し、公平・公正な採用の徹底を呼びかけています。(p.111参照)

※2020年度(2021年3月)以降に卒業・修了予定者の学生の就職・採用活動について、経団連として「採用選考に関する指針」を策定しない方針が示されました。今後は、政府主導により、これまでと同様に就職・採用活動のルールを策定し、経済団体や業界団体に対して要請を行っていくこととしています。

(3)ハローワークへ求人申込みを行う場合

① 求人の受理

求人の受理は、2月1日以降から行います。

求人申込書を作成し、管轄ハローワークに申し込んでください。

なお、男女雇用機会均等法により、大学生等を対象とする募集も、男女不問求人となっています。

② 求人内容の提示開始

学生への公開展示は4月1日から行います。(職業紹介は6月1日以降となります。)

なお、インターネットによる求人情報の公開を実施しております。受理した求人票を、ハローワークの求人情報オンライン提供利用申請をしている全国の大学等に対しインターネットによって情報提供しています。また、全国のハローワークの求人情報提供パソコンでも求人情報を公開しています。

③ 企業情報の登録について

全国のハローワーク等で受理した求人を公開している大卒等就職情報WEB提供サービスHPでは、企業情報の登録も行っています。

「企業情報」とは、求人票だけでは書くことができない企業の特色や先輩からのメッセージ、会社説明会等の各種情報を、これから就職活動を行う学生に向けて発信するために活用していただくものです。

登録の方法等詳細については、大卒等就職情報WEB提供サービスHPをご覧ください。

大卒等就職情報WEB提供サービスHP <http://job.gakusei.go.jp>

(4)新規学卒者等の採用と「年齢制限禁止」例外事由について

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第9条により、年齢制限を設けることが原則、禁止されていますが、長期勤続によるキャリア形成の観点から、新規学卒者等をはじめとした若年者等を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合には、例外事由【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施行規則第1条の3第1項3号のイ:p.18参照】として上限年齢を定めることが認められます。

但し、①対象者の職業経験について不問とすること ②新規学卒者以外の者にあつては、新規学卒者と同等の処遇であること、という要件を満たす必要があります。

※ 「同等の処遇」とは、新卒者と同様の訓練・育成体制、配置・処遇をもって育成しようとしている場合を指すものであり、賃金等が新卒者と完全に一致しなければならない趣旨ではありません。

3年以内既卒者は新卒枠で応募受付を！—青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して

意欲・能力があるにもかかわらず、在学中に就職が決まらない既卒者がいます。こうした人たちに新卒採用の門戸を閉ざすことは、企業にとっても大きな損失です。

このため、平成27年9月18日に公布された「青少年の雇用の促進等に関する法律」に基づき、「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、職場紹介事業者等その他の関係者が適切に対処する指針」に、新卒採用に当たって少なくとも卒業後3年間は応募できるようにすることなどが明記されております。(詳細はP. 92参照)