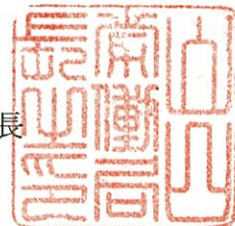




山口労発雇均0130第2号
山口労発安0130第1号
令和6年1月30日

山口県経営者協会会長 殿

厚生労働省
山口労働局長



令和6年度の大学、短期大学及び高等専門学校卒業・修了予定者等の
就職・採用活動に係る公共職業安定所における取扱い等について

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。）の求人・求職の秩序の維持については、種々御協力をいただき、厚く御礼申し上げます。

さて、令和6年度の大学等卒業予定者の就職・採用活動に当たっては、令和4年11月30日の関係省庁連絡会議において、令和5年度と同様に、広報活動は卒業・修了年度の直前の年度の3月1日以降に、採用選考活動は卒業・修了年度の6月1日以降に開始することとしております。

上記日程の遵守等については、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）から令和5年4月10日付け「2024（令和6）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」（以下「要請」という。）により、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、同日付け「令和6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）」について」（以下上記要請と併せて「遵守要請」という。）により、経済団体等に対して要請しているところです。

上記を踏まえ、厚生労働省としては、令和6年度の大学等卒業予定者等の適正な就職・採用活動が行われるよう、求人・求職の秩序の維持、公平・公正で透明な採用の確保、採用内定取消しの防止等に努めるとともに、山口労働局（以下「労働局」という。）及び公共職業安定所（以下「安定所」という。）において、下記のとおり取り扱うことといたしました。

つきましては、貴団体におかれましても、この趣旨について御理解の上、大学等卒業予定者等の就職・採用活動が円滑に行われるよう、格段の御協力をお願いいたします。

また、貴団体傘下の会員企業等に対しましても、この内容について御周知いただきますよう併せてお願いいたします。

記

1 求人票の展示・公開時期等

令和6年度の安定所における取扱いは次のとおりとする。

(1) 求人票等の展示・公開等の取扱いについて

令和6年度の大学等卒業予定者に係る求人票、求人要項等は、令和6年4月1日以降に展示・公開する。

これに伴い、当該求人申込みの受理開始は令和6年2月1日以降とする。また、当該求人者に求人票の展示・公開日について説明をするとともに、安定所では、令和6年度の大学等卒業予定者に対し同年5月31日以前には職業紹介を行わないことから、事業主等も当該求人票による採用選考活動を行わないよう、安定所から事業主等に了解を得るものとする。

なお、同年度の大学等卒業予定者が同年5月31日以前にハローワークの職業紹介を経ずにハローワークインターネットサービス経由で応募（オンライン自主応募）をした場合についても同様とする。

(2) 求人情報、ガイドブック等の発行について

令和6年度の大学等卒業予定者を対象とした求人要項の記載のある求人情報、ガイドブック等の発行は、令和6年4月1日以降に行うこととする。

(3) 大学等卒業予定者を対象とした就職面接会について

労働局及び安定所が主催する大学等卒業予定者を対象とした就職面接会は、地域の中小企業等と学生等とのマッチングに大きな効果が期待されることから、採用選考活動開始以降、大学等の学事日程等に最大限配慮しつつ、積極的に開催するものとする。

(4) 専修学校卒業予定者等の取扱いについて

遵守要請は、令和6年度の専修学校卒業予定者及び公共職業能力開発施設等長期間の訓練課程修了予定者を対象とするものではないが、安定所においては、これらの者も令和6年度の大学等卒業予定者と同様の取扱いとする。

2 公平・公正で透明な採用の確保、ハラスメント防止の徹底について

労働局及び安定所は、事業主等に対し、公平・公正で透明な採用が確保されるよう、次の点について理解の促進を図るものとする。

- ① 男女雇用機会均等法（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））の趣旨に沿った採用活動を行うこと。
- ② セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント、さらには事業主等が学生等

に対して、いわゆるオワハラと呼ばれる、採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学生等の意思に反して就職活動の終了を強要するような行為等を行わないとともに、学生等の自由な就職活動を妨げないようにすること。

- ③ 応募者に広く門戸を開き、応募者の適性・能力に基づいた公正な採用選考を行うこと。
- ④ 募集の中止、募集人員の削減、採用内定取消し及び入職時期繰下げが生じないよう、適切な採用計画に基づいて採用内定を行うこと。
- ⑤ 卒業・修了後少なくとも3年以内の既卒者の応募機会の確保に加えて、通年採用・秋期採用や応募時の居住地に関係なく一定の地域において働き続けることができる「地域限定正社員」制度の導入等、多様な選考・採用機会の拡大に努めること。
- ⑥ 大学等卒業予定者とともに、中学・高校卒業予定者等についても安定的な採用の確保を図ること。

