建設業における
新規高等学校卒業予定者の
採用選考の基本

令和６年６月

一般社団法人　全国建設業協会

目　　次

Ⅰ　新規高等学校卒業予定者の採用選考のルール

①　令和６年度新規高等学校卒業予定者の選考採用活動の流れ（県別）

②　令和６年度新規高等学校卒業予定者の「就職問題に関する申し合わせ事項」（県別）

③　公正な採用選考の基本

Ⅱ　関係指標

①　総人口、生産年齢人口の将来推計（全国・県別）

②　新規高等学校卒業予定就職希望者数の推移（全国・県別）

③　建設業における新規高等学校卒業者等の初任給（所定内賃金額）の推移（高校・大卒、全国・県別）

Ⅲ　参考

①　求人票に表示できる各種認定制度等（ユースエール認定等）

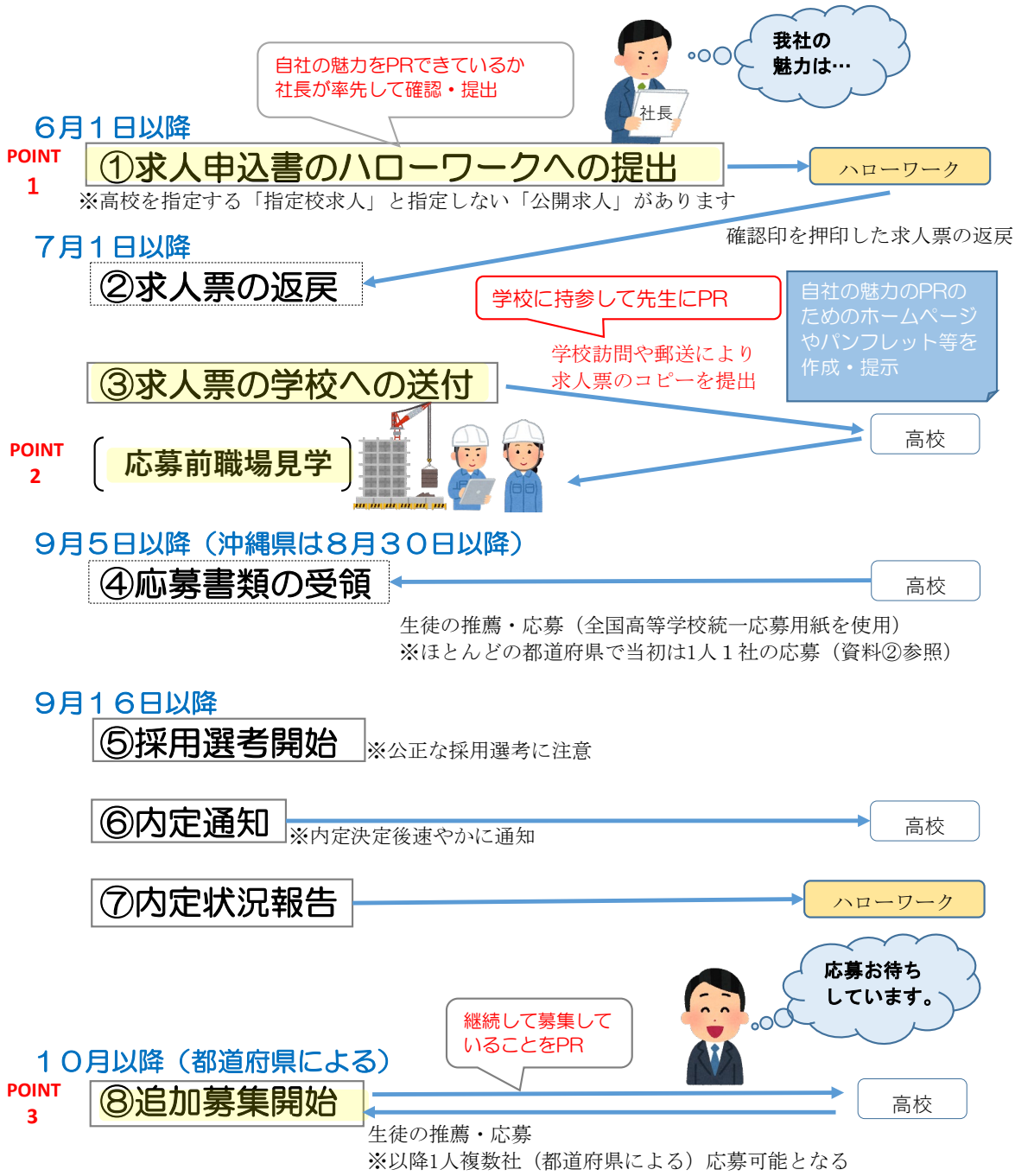
②　青少年の雇用の促進等に関する法律（若年者雇用促進法）に基づく指針等

Ⅰ　新規高等学校卒業予定者の採用選考ルール

※　本採用選考ルールについては、全国高等学校長協会、主要経済団体（一般社団法人日本経済団体連合会、日本商工会議所及び全国中小企業団体中央会）、文部科学省及び厚生労働省において検討を行った結果を踏まえ、各都道府県ごとに経済団体、高等学校、都道府県、教育庁、都道府県労働局等において申し合わせた事項です。

資料①　令和6年度新規高等学校卒業予定者の採用選考活動の流れ（企業の対応）

〔　事業者登録　〕（ハローワークに求人申込をしたことがない場合）



POINT 1 求人票は、生徒、親、先生に企業の内容をPRできる貴重な資料です。賃金、休暇に加え、将来性、新入社員への丁寧な指導、福利厚生等貴社の魅力を十分にPRしてください。
求人票の記載内容が企業の魅力を十分PRできているか社長自らご確認ください。

POINT 2 応募前職場見学で応募先企業を決定する生徒が多くいます。積極的な実施をお願いします。

POINT 3 追加募集の仕組みを積極的にご活用ください。その際は、改めて学校に求人票を送付する等継続的に募集していることを積極的にPRしてください。

【参考】　新規大学等卒業予定者の採用選考活動の流れ

2/1求人受理（ハローワーク）、3/1広報活動の開始、4/1求人公開（ハローワーク）、6/1選考活動、10/1採用内定

資料：厚生労働省通知・HP資料を基に全建で作成

資料②　都道府県高等学校就職問題検討会議における申し合わせ事項（令和7年３月卒業に限る、都道府県別）

令和6年6月現在

	当初から複数応募可	一定１人１社制実施月		備　　考
		9月まで	10月まで	
1 北海道			○	11/1以降１人２社まで応募・推薦可能。ただし、就職面接会で応募する場合は期間にとわられず1人2社以上応募・推薦を可能とする
2 青森		○		10/1以降１人２社まで応募・推薦可能（県外企業は、応募先の都道府県の申し合わせを適用）
3 岩手		○		10/1以降１人２社まで応募・推薦可能
4 宮城		○		10/1以降１人３社まで応募・推薦可能（県外企業は、応募先の都道府県の申し合わせを適用）
5 秋田	○			当初から１人３社まで応募・推薦可能（県内求人事業所に限る）
6 山形		○		10/1以降１人３社まで応募・推薦可能
7 福島		○		10/1以降事業主の承諾を得た場合に限り同時に２社まで応募可能
8 茨城	○			当初から1人2社まで応募・推薦可能。（指定校求人以外の公開求人、求人者が複数を認めた場合に限る）
9 栃木		○		10/1以降１人２社まで応募・推薦可能
10 群馬		○		同上
11 埼玉		○		10/1以降複数の応募・推薦（原則２社）可能
12 千葉		○		10/1以降１人原則２社まで応募・推薦可能（県外企業は、応募先の都道府県の申し合わせを適用）
13 東京		○		10/1以降１人２社まで応募・推薦可能（都外企業は、応募先の道府県の申し合わせを適用）
14 神奈川		○		10/1以降１人２社まで応募・推薦可能
15 新潟			○	11/1以降１人２社まで応募・推薦可能
16 富山			○	11/1以降１人３社まで応募・推薦可能（県外企業は、応募先の都道府県の申し合わせを適用が望ましい）
17 石川			○	11/1以降複数社応募・推薦可能
18 福井		○		10/1以降複数社応募・推薦可能
19 山梨			10/14まで	10/15以降複数社応募・推薦可能
20 長野			10/15まで	10/16以降１人２社まで応募・推薦可能
21 岐阜			○	11/1以降１人２社まで応募・推薦可能（県外企業は、応募先の都道府県の申し合わせを適用）
22 静岡			10/15まで	10/16以降１人３社まで応募・推薦可能
23 愛知			○	11/1以降１人２社まで応募・推薦可能（県外企業は、応募先の都道府県の申し合わせを適用）
24 三重			○	11/1以降１人２社まで応募・推薦可能
25 滋賀		○		10/1以降未充足求人に限り１人２社まで応募・推薦可能
26 京都			10/15まで	10/16以降１人２社まで応募・推薦可能
27 大阪	○			当初から１人２社まで応募・推薦可能（指定校求人以外の公開求人、求人者が複数を認めた場合に限る）
28 兵庫			○	11/1以降１人２社まで応募・推薦可能（県外企業は、応募先の都道府県の申し合わせを適用）
29 奈良			○	同上
30 和歌山	○			当初から１人複数応募・推薦可能（県内求人事業所、求人者が複数応募を認めた場合に限る。県外企業は、応募先の都道府県の申し合わせを適用）
31 鳥取		○		10/1以降１人２社まで応募・推薦可能
32 島根			○	11/1以降１人２社まで応募・推薦可能
33 岡山			○	11/1以降複数社応募・推薦可能
34 広島		○		10/1以降複数社応募・推薦可能
35 山口		○		10/1以降１人２社まで応募・推薦可能
36 徳島			10/15まで	10/16以降１人２社まで応募・推薦可能
37 香川		○		10/1以降複数社応募・推薦可能（県外企業は、応募先の都道府県の申し合わせを適用）
38 愛媛		○		10/1以降１人２社まで応募・推薦可能
39 高知		○		10/1以降事業所の了解のもと１人２社まで応募・推薦可能
40 福岡			○	11/1以降１人２社まで応募・推薦可能
41 佐賀		○		10/1以降求人者の承諾を得た場合に限り1人2社まで応募・推薦可能（県外企業は、応募先の都道府県の申し合わせを適用）
42 長崎			10/14まで	10/15以降複数社応募・推薦可能
43 熊本			10/15まで	10/16以降１人２社まで応募・推薦可能
44 大分		○		10/1以降１人２社まで応募・推薦可能
45 宮崎		○		同上
46 鹿児島		○		10/1以降１人２社まで応募・推薦可能。ただし、「高校生のための就職面接会」を通じた応募は複数社応募可能
47 沖縄	○			当初から１人３社まで応募・推薦可能（県外企業は、応募先の都道府県の申し合わせを適用）

（資料出所）：厚生労働省HP「就職情報WEB提供サービス」より

資料③　公正な採用選考の基本

（１）採用選考の基本的な考え方

ア　採用選考は

・応募者の基本的人権を尊重すること

・応募者の適性・能力に基づいた基準により行うこと

の２点を基本的な考え方として実施することが大切です。

イ　公正な選考採用を行う基本は

・公募者に広く門戸を開くこと

求人条件に合致する全ての人が応募できるようにすることが大切です。

・応募者の適正・能力に基づいた採用基準とすること

応募者のもつ適性・能力が求人職種の職務を遂行できるかどうかを基準として採用選考を行うことです。就職の機会均等とは、誰でも自由に自分の適性・能力に応じて職業を選べることですが、このためには、雇用する側が厚生な選考採用を行うことが必要です。

（２）　公正な採用選考を行うためには・・・・

ア　公正な採用選考を行うことは、家族や生活環境に関することなどといった、応募者の適性・能力とは関係のない事項で採否を決定しないということです。

そのため、応募者の適性・能力に関係のない事項について、応募用紙に記入させたり、面接で質問することなどによって把握しないようにすることが重要です。これらの事項は採用基準としないつもりでも、把握すれば結果としてどうしても採否決定に影響を与えることになってしまい、就職差別につながるおそれがあります。

イ　なお、個人情報保護の観点からも、職業安定法第５条の５及び平成 11 年告示第 141 号により、社会的差別の原因となるおそれのある個人情報などの収集は原則として認められません。（注：これらの法令中の「公共職業安定所等」「職業紹介事業者等」には、「労働者の募集を行う者」も含まれます。）

ウ　『応募用紙』については、新規中卒者は「職業相談票（乙）、新規高卒者は「全国高等学校統一用紙」（参考１）（全国高等学校統一用紙の記入上の留意事項）を用いることとされています。

また、新規大卒者は「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」又は、「厚生労働省履歴書様式例」（参考２）、その他の求職者は「厚生労働省履歴書様式例」を用いるようにし、事業主が独自に応募用紙やエントリーシート（インターネット上の応募入力画面）の項目・様式を設定する場合は、適性と能力に関係のない事項を含めないよう留意しましょう。

エ　『面接』を行う場合についても、職務遂行のために必要となる適性・能力を評価する観点から、あらかじめ質問項目や評価基準を決めておき、適性と能力に関係のない事項を尋ねないよう留意しましょう。

また、応募者の基本的人権を尊重する姿勢、応募者の潜在的な可能性を見いだす姿勢で臨み、できるだけ客観的かつ公平な評価を行うようにしましょう。

オ　出自、障害、難病の有無及び性的マイノリティなど特定の人を排除しないことが必要です。特定の人を排除してしまうというのは、そこに予断と偏見が大きく作用しているからです。当事者が不当な取り扱いを受けることのないようご理解をいただく必要があります。

（３）採用選考時に配慮すべき事項

次のａやｂのような適性と能力に関係がない事項を応募用紙等に記載させたり、面接で尋ねる、作文の題材とするなどによって把握することや、ｃのような採用選考の方法を実施することは、就職差別につながるおそれがあります。

＜a. 本人に責任のない事項の把握＞

・本籍・出生地に関すること　（注：「戸籍謄(抄)本」や本籍が記載された「住民票(写し)」を提出させることはこれに該当します）
・家族に関すること（職業、続柄、健康、病歴、地位、学歴、収入、資産など）
・住宅状況に関すること（間取り、部屋数、住宅の種類、近隣の施設など）
・生活環境・家庭環境などに関すること

＜b. 本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること)の把握＞

・宗教に関すること
・支持政党に関すること
・人生観、生活信条などに関すること
・尊敬する人物に関すること
・思想に関すること
・労働組合（加入状況や活動歴など）、学生運動などの社会運動に関すること
・購読新聞・雑誌・愛読書などに関すること

＜c. 採用選考の方法＞

・身元調査などの実施　（注：「現住所の略図等を提出させること」は生活環境などを把握したり身元調査につながる可能性があります）
・本人の適性・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

（資料出所）厚生労働省ＨＰ公表資料より

参考①　「全国高等学校統一用紙」（新規高卒者用）

（応募書類　その1）

履　歴　書

令和　　年　　月　　日現在

写真をはる位置

（30×40mm）

ふりがな		性別
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	〒	

（連絡先欄は現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入すること）

学歴・職歴	平成 令和	年　月	高等学校入学
	平成 令和	年　月	
	平成 令和	年　月	
	平成 令和	年　月	
	平成 令和	年　月	
	平成 令和	年　月	

（職歴にはいわゆるアルバイトは含まない）

	取得年月	資格等の名称	
資格等			
趣味・特技		校内外の諸活動	
志望の動機			
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平成17年度改定）

調　　査　　書

ふりがな		性別	
氏名	昭和・平成　　年　　月　　日生		
現住所			
学校名		在学期間	平成／令和　　年　　月　入学　（第　　学年）編入学・転入学
課程名	全・定・通	学科名　　　科	平成／令和　　年　　月　卒業　・　卒業見込

特別活動の記録	

出席状況		1年	2年	3年	4年
	欠席日数				
	欠席の主な理由				

学　習　の　記　録

教科・科目		評定				教科・科目		評定			
教科	科目	1年	2年	3年	4年	教科	科目	1年	2年	3年	4年

	修得単位数			
	1年	2年	3年	4年
総合的な学習の時間				
留学				

身体状況						検査日・平成　令和　　年　　月
身長	cm	視力	右（　）	聴力	右	備考
体重	kg		左（　）		左	

（視力欄にA～Dが記入されている場合、A：1.0以上、B：1.0未満0.7以上、C：0.7未満0.3以上、D：0.3未満を表す）

本人の長所・推薦事由等	

記載者	印

上記の記載事項に誤りのないことを証明します。

令和　　年　　月　　日

（所在地）〒

（学校名）

（電話番号）

（校長名）　　　　印

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平成17年度改定）

参考②「厚生労働省履歴書様式例」（新規大卒者等用）

履　歴　書

年　　月　　日現在

写真をはる位置

写真をはる必要がある場合
1. 縦
　横
2.本人単身胸から上
3.裏面のりづけ

ふりがな 氏　　名	
年　　月　　日生　　（満　　歳）	※性別
ふりがな 現住所　〒	電話
ふりがな 連絡先　〒　　（現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入）	電話

年	月	学　歴・職　歴（各別にまとめて書く）

※「性別」欄：記載は任意です。未記載とすることも可能です。

年	月	学　歴・職　歴（各別にまとめて書く）

年	月	免　許・資　格

志望の動機、特技、好きな学科、アピールポイントなど

本人希望記入欄（特に給料・職種・勤務時間・勤務地・その他についての希望などがあれば記入）

Ⅱ　関係指標

資料①　総人口、生産年齢人口の将来推計（都道府県別）

都道府県	区分	人口（千人）							2050年の増減率（%）（対2020年比）
		2020年	2025年	2030年	2035年	2040年	2045年	2050年	
全国	総人口	126,146	123,262	120,116	116,639	112,837	108,801	104,686	▲ 17.0
	生産年齢人口	75,088	73,101	70,757	67,216	62,133	58,323	55,402	▲ 26.2
北海道	総人口	5,225	5,007	4,792	4,562	4,319	4,068	3,820	▲ 26.9
	生産年齢人口	2,989	2,829	2,670	2,484	2,235	2,029	1,867	▲ 37.5
青森県	総人口	1,238	1,157	1,077	996	914	833	755	▲ 39.0
	生産年齢人口	690	625	567	508	441	383	333	▲ 51.7
岩手県	総人口	1,211	1,138	1,066	995	924	853	783	▲ 35.3
	生産年齢人口	671	618	570	521	461	407	362	▲ 46.1
宮城県	総人口	2,302	2,239	2,172	2,097	2,014	1,924	1,830	▲ 20.5
	生産年齢人口	1,385	1,332	1,282	1,215	1,113	1,021	944	▲ 31.9
秋田県	総人口	960	888	819	752	686	622	560	▲ 41.6
	生産年齢人口	507	455	411	371	323	278	242	▲ 52.3
山形県	総人口	1,068	1,005	945	886	828	769	711	▲ 33.4
	生産年齢人口	587	540	502	464	417	373	336	▲ 42.8
福島県	総人口	1,833	1,732	1,640	1,546	1,449	1,349	1,247	▲ 32.0
	生産年齢人口	1,046	962	894	826	739	660	593	▲ 43.3
茨城県	総人口	2,867	2,783	2,688	2,584	2,473	2,359	2,245	▲ 21.7
	生産年齢人口	1,682	1,613	1,546	1,454	1,322	1,220	1,139	▲ 32.2
栃木県	総人口	1,933	1,867	1,802	1,732	1,658	1,581	1,502	▲ 22.3
	生産年齢人口	1,143	1,087	1,041	979	892	823	769	▲ 32.7
群馬県	総人口	1,939	1,878	1,815	1,746	1,673	1,597	1,521	▲ 21.6
	生産年齢人口	1,128	1,088	1,042	977	887	821	772	▲ 31.5
埼玉県	総人口	7,345	7,316	7,224	7,101	6,953	6,794	6,634	▲ 9.7
	生産年齢人口	4,488	4,472	4,385	4,202	3,924	3,744	3,619	▲ 19.4
千葉県	総人口	6,284	6,258	6,179	6,076	5,956	5,824	5,690	▲ 9.5
	生産年齢人口	3,814	3,809	3,741	3,588	3,357	3,209	3,103	▲ 18.6
東京都	総人口	14,048	14,199	14,349	14,459	14,507	14,483	14,399	2.5
	生産年齢人口	9,284	9,439	9,487	9,354	9,064	8,857	8,700	▲ 6.3
神奈川県	総人口	9,237	9,201	9,122	9,012	8,869	8,703	8,524	▲ 7.7
	生産年齢人口	5,790	5,769	5,645	5,383	5,043	4,829	4,691	▲ 19.0
新潟県	総人口	2,201	2,084	1,974	1,863	1,751	1,637	1,525	▲ 30.7
	生産年齢人口	1,232	1,149	1,082	1,001	897	807	735	▲ 40.4
富山県	総人口	1,035	986	942	898	852	806	762	▲ 26.4
	生産年齢人口	582	551	525	491	440	403	377	▲ 35.1
石川県	総人口	1,133	1,092	1,057	1,019	979	937	897	▲ 20.8
	生産年齢人口	658	630	606	573	522	485	462	▲ 29.8
福井県	総人口	767	733	703	672	639	606	573	▲ 25.3
	生産年齢人口	436	413	392	369	335	307	285	▲ 34.6
山梨県	総人口	810	782	749	716	681	646	612	▲ 24.5
	生産年齢人口	467	445	416	383	346	320	299	▲ 36.0
長野県	総人口	2,048	1,974	1,899	1,822	1,743	1,663	1,582	▲ 22.8
	生産年齢人口	1,148	1,103	1,049	980	888	819	771	▲ 32.8
岐阜県	総人口	1,979	1,901	1,820	1,734	1,646	1,557	1,468	▲ 25.8
	生産年齢人口	1,134	1,083	1,026	953	857	784	729	▲ 35.7
静岡県	総人口	3,633	3,511	3,386	3,254	3,116	2,973	2,829	▲ 22.1
	生産年齢人口	2,101	2,018	1,931	1,808	1,647	1,528	1,433	▲ 31.8
愛知県	総人口	7,542	7,453	7,346	7,211	7,050	6,870	6,676	▲ 11.5
	生産年齢人口	4,655	4,609	4,511	4,315	4,013	3,806	3,649	▲ 21.6
三重県	総人口	1,770	1,703	1,637	1,568	1,496	1,422	1,347	▲ 23.9
	生産年齢人口	1,027	984	936	875	791	731	684	▲ 33.4

滋賀県	総人口	1,414	1,399	1,376	1,346	1,309	1,267	1,223	▲ 13.5
	生産年齢人口	850	838	818	781	722	675	641	▲ 24.6
京都府	総人口	2,578	2,518	2,445	2,361	2,267	2,170	2,076	▲ 19.5
	生産年齢人口	1,527	1,495	1,440	1,354	1,232	1,144	1,080	▲ 29.3
大阪府	総人口	8,838	8,676	8,438	8,167	7,874	7,570	7,263	▲ 17.8
	生産年齢人口	5,363	5,301	5,114	4,803	4,387	4,108	3,899	▲ 27.3
兵庫県	総人口	5,465	5,310	5,145	4,964	4,767	4,564	4,358	▲ 20.3
	生産年齢人口	3,197	3,087	2,961	2,775	2,518	2,338	2,202	▲ 31.1
奈良県	総人口	1,324	1,272	1,215	1,151	1,083	1,015	950	▲ 28.2
	生産年齢人口	750	708	664	609	538	487	448	▲ 40.3
和歌山県	総人口	923	875	827	778	728	679	632	▲ 31.5
	生産年齢人口	509	476	443	406	360	326	298	▲ 41.5
鳥取県	総人口	553	527	503	479	454	430	406	▲ 26.7
	生産年齢人口	306	285	271	256	233	213	197	▲ 35.7
島根県	総人口	671	640	610	581	553	525	497	▲ 25.9
	生産年齢人口	360	340	326	310	285	264	247	▲ 31.4
岡山県	総人口	1,888	1,832	1,774	1,713	1,646	1,578	1,510	▲ 20.0
	生産年齢人口	1,082	1,046	1,014	967	887	828	783	▲ 27.7
広島県	総人口	2,800	2,704	2,618	2,526	2,428	2,328	2,230	▲ 20.4
	生産年齢人口	1,623	1,557	1,509	1,430	1,308	1,220	1,155	▲ 28.8
山口県	総人口	1,342	1,268	1,199	1,129	1,059	991	926	▲ 31.0
	生産年齢人口	724	677	643	598	534	484	445	▲ 38.5
徳島県	総人口	720	679	640	601	561	520	481	▲ 33.2
	生産年齢人口	395	364	340	313	278	248	224	▲ 43.3
香川県	総人口	950	911	875	838	800	762	724	▲ 23.8
	生産年齢人口	534	508	490	464	422	389	365	▲ 31.6
愛媛県	総人口	1,335	1,267	1,203	1,139	1,074	1,008	945	▲ 29.2
	生産年齢人口	737	690	651	607	544	492	451	▲ 38.8
高知県	総人口	692	648	608	568	528	488	451	▲ 34.8
	生産年齢人口	371	342	318	293	258	229	206	▲ 44.5
福岡県	総人口	5,135	5,073	4,989	4,886	4,762	4,623	4,479	▲ 12.8
	生産年齢人口	3,035	2,979	2,932	2,837	2,665	2,519	2,401	▲ 20.9
佐賀県	総人口	811	783	752	720	688	654	621	▲ 23.5
	生産年齢人口	454	429	409	388	358	331	307	▲ 32.3
長崎県	総人口	1,312	1,230	1,159	1,086	1,012	940	869	▲ 33.8
	生産年齢人口	715	647	600	553	495	445	402	▲ 43.8
熊本県	総人口	1,738	1,682	1,622	1,558	1,493	1,425	1,355	▲ 22.0
	生産年齢人口	963	914	874	832	773	718	671	▲ 30.3
大分県	総人口	1,124	1,078	1,031	984	936	888	841	▲ 25.1
	生産年齢人口	614	580	554	524	480	442	413	▲ 32.7
宮崎県	総人口	1,070	1,024	979	934	889	843	797	▲ 25.5
	生産年齢人口	580	544	516	489	449	413	383	▲ 34.1
鹿児島県	総人口	1,588	1,518	1,448	1,378	1,309	1,240	1,171	▲ 26.3
	生産年齢人口	864	802	757	713	659	605	558	▲ 35.4
沖縄県	総人口	1,467	1,462	1,459	1,451	1,438	1,419	1,391	▲ 5.2
	生産年齢人口	892	871	858	836	794	760	732	▲ 18.0

（資料出所）国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（令和5（2023）年推計）」より

（注）上記表中2020年は実数値、2025年以降は2020年の数値を基にした推計値。

関係都道府県の生産年齢人口の減少状況を踏まえ、新規高等学校卒業者等の若年者に加え、女性、高齢者、外国人などあらゆる階層からの人材確保、確保後の多様な人材の労務管理（ダイバーシティ経営）の準備が必要です。

資料②　新規高等学校卒業予定就職希望者数の推移（都道府県別）

	令和２年３月卒	令和3年３月卒	令和４年３月卒	令和５年３月卒	令和６年３月卒
全　国	181,545	161,052	147,435	137,685	129,233
1 北海道	9,025	7,983	7,300	6,572	6,131
2 青森	3,404	2,904	2,528	2,319	2,122
3 岩手	3,077	2,767	2,544	2,435	2,178
4 宮城	4,510	3,917	3,707	3,366	3,125
5 秋田	2,438	2,094	1,960	1,923	1,793
6 山形	2,772	2,601	2,289	2,191	1,877
7 福島	4,807	4,259	4,000	3,749	3,454
8 茨城	5,339	4,804	4,295	4,165	3,715
9 栃木	3,945	3,430	3,263	2,995	2,976
10 群馬	3,462	2,923	2,762	2,581	2,547
11 埼玉	7,507	6,466	5,979	5,440	4,742
12 千葉	6,140	5,547	4,991	4,674	4,173
13 東京	6,258	5,371	4,772	4,413	3,783
14 神奈川	5,304	4,988	4,472	4,072	3,857
15 新潟	3,538	2,909	2,731	2,481	2,454
16 富山	1,950	1,745	1,581	1,622	1,516
17 石川	2,228	1,915	1,808	1,679	1,537
18 福井	1,665	1,464	1,279	1,167	1,243
19 山梨	1,347	1,152	1,072	1,054	966
20 長野	3,394	3,092	2,751	2,649	2,479
21 岐阜	4,159	3,893	3,468	3,141	2,917
22 静岡	7,332	6,665	6,002	5,457	5,246
23 愛知	11,952	10,739	9,982	9,044	8,663
24 三重	4,212	3,896	3,658	3,410	3,203
25 滋賀	2,424	2,157	1,989	1,842	1,778
26 京都	1,834	1,639	1,503	1,383	1,267
27 大阪	8,071	7,168	6,138	5,610	4,999
28 兵庫	6,182	5,649	4,937	4,775	4,208
29 奈良	1,332	1,238	1,161	1,050	938
30 和歌山	1,865	1,531	1,420	1,286	1,235
31 鳥取	1,222	1,112	1,071	894	915
32 島根	1,472	1,266	1,147	1,115	1,077
33 岡山	3,967	3,486	3,227	3,079	3,012
34 広島	3,498	3,087	2,820	2,649	2,439

35 山口	3,422	3,121	2,843	2,705	2,582
36 徳島	1,445	1,216	1,142	1,135	1,016
37 香川	1,528	1,443	1,330	1,249	1,163
38 愛媛	2,469	2,195	2,103	1,917	1,820
39 高知	1,072	1,023	904	813	826
40 福岡	7,650	6,687	6,196	5,827	6,062
41 佐賀	2,639	2,201	2,154	2,016	1,907
42 長崎	3,507	3,166	2,873	2,854	2,713
43 熊本	3,968	3,608	3,530	3,315	3,128
44 大分	2,581	2,267	2,170	2,015	2,081
45 宮崎	2,929	2,689	2,446	2,351	2,302
46 鹿児島	4,033	3,413	3,217	3,198	3,108
47 沖縄	2,670	2,166	1,920	2,008	1,960

（資料出所）文部科学省「高等学校卒業（予定）者の就職（内定）状況調査」より

（注）上記表中の人数は各年12月末時点、「令和3年3月卒」は令和3年1月末時点の数値

関係都道府県の新規高等学校卒業予定就職希望者数の減少を見込んで、より早期の採用選考活動、積極的な企業のPR活動に取り組んでいただくことが重要です。

資料③　建設業における新規高等学校卒業者等の初任給（所定内給与額）の推移（都道府県別、学歴別）

単位（千円）

都道府県	令和3年				令和４年				令和5年			
	産業計		建設業		産業計		建設業		産業計		建設業	
	高校	大学	高校	大学	高校	大学	高校	大学	高校	大学	高校	大学
全国	179.7	225.4	186.2	224.1	181.2	228.5	182.7	229.4	186.8	237.3	196.4	240.6
北海道	175.6	212.0	190.0	218.1	170.7	218.6	157.1	217.5	174.5	239.4	165.8	225.0
青　森	170.6	207.9	188.1	188.6	164.5	215.2	161.9	-	173.5	214.6	175.3	195.0
岩　手	168.6	206.9	166.3	207.0	171.4	215.1	169.2	201.8	179.6	235.9	194.0	-
宮　城	171.7	224.1	167.1	234.4	172.7	218.5	164.1	219.9	184.9	218.4	207.9	243.6
秋　田	163.5	227.7	165.5	-	169.9	202.2	162.5	233.1	168.7	267.7	173.0	223.8
山　形	166.6	212.4	163.6	213.0	167.2	209.1	167.5	225.8	175.4	220.1	178.3	222.9
福　島	169.7	221.6	174.8	211.6	166.7	208.5	168.6	216.1	183.7	239.4	194.1	-
茨　城	180.8	230.5	188.9	189.1	182.6	215.5	173.9	220.6	185.4	236.0	188.7	265.0
栃　木	174.4	219.5	176.7	198.1	185.1	224.5	217.5	241.1	187.3	228.9	199.9	216.6
群　馬	177.7	215.1	185.7	201.0	180.8	216.0	181.1	197.4	190.8	229.1	182.5	217.2
埼　玉	181.0	224.7	209.3	217.4	190.4	235.8	229.6	232.7	199.3	244.9	196.8	245.4
千　葉	186.1	231.3	189.5	215.2	194.6	234.4	190.4	249.2	190.6	236.1	265.9	276.8
東　京	198.6	230.6	202.0	222.9	199.6	239.2	205.0	225.5	187.2	244.5	209.1	244.3
神奈川	198.7	229.5	242.0	214.4	193.1	232.9	175.0	242.9	201.4	242.7	200.8	223.4
新　潟	180.5	214.4	186.0	213.4	172.3	216.2	172.7	220.8	175.7	215.8	182.7	224.0
富　山	176.2	217.6	198.1	252.9	178.5	224.9	193.5	227.1	187.1	231.6	202.5	233.5
石　川	173.1	212.0	192.4	235.3	173.6	217.6	176.2	214.3	187.2	228.0	205.4	243.9
福　井	186.1	223.7	185.9	221.8	180.8	214.5	183.1	218.2	186.0	227.0	161.1	218.3
山　梨	171.7	216.6	171.2	200.0	168.8	211.1	177.3	212.8	190.0	225.4	215.3	246.3
長　野	179.7	216.5	177.1	226.8	175.3	216.8	190.0	220.6	183.5	228.6	187.3	228.5
岐　阜	174.2	214.2	190.0	215.3	177.6	225.3	198.6	229.9	180.8	207.0	177.2	213.3
静　岡	176.3	223.6	171.4	208.1	185.9	217.8	182.1	221.6	189.7	249.8	217.8	225.7
愛　知	179.6	222.3	189.3	235.2	189.9	224.4	205.1	232.4	185.7	241.2	213.3	258.2
三　重	176.7	225.3	184.9	208.3	179.4	218.3	183.7	228.0	207.6	229.5	438.4	236.7
滋　賀	183.7	221.5	193.1	211.0	180.7	231.3	176.6	219.4	198.2	243.9	191.0	231.9
京　都	186.5	226.9	196.4	188.3	184.1	230.9	206.9	206.8	202.4	239.4	-	222.8
大　阪	187.9	227.6	180.0	240.5	184.2	230.2	199.7	251.0	193.5	235.6	176.0	241.9
兵　庫	184.9	228.1	185.0	216.6	186.2	226.5	188.0	223.8	192.0	227.8	205.7	231.6
奈　良	170.4	226.3	-	-	193.5	231.4	200.7	-	188.6	232.8	199.5	234.2

和歌山	170.0	223.6	193.5	209.6	172.5	219.4	159.6	188.7	180.0	239.0	180.5	253.5
鳥　取	172.2	207.1	185.2	216.0	170.5	217.1	174.7	221.3	171.0	202.4	180.7	229.4
島　根	167.1	208.5	170.0	207.2	172.3	202.5	166.8	208.9	174.3	218.5	175.6	220.9
岡　山	174.2	215.2	180.8	222.2	181.8	214.0	196.6	203.8	182.2	223.8	181.7	201.9
広　島	173.6	228.4	175.4	221.2	178.4	220.9	171.8	242.0	191.1	223.6	191.5	222.8
山　口	172.2	213.8	169.2	215.0	171.3	214.0	187.1	207.4	185.5	258.0	194.3	220.0
徳　島	170.3	213.7	194.7	237.2	177.3	218.3	207.5	206.3	183.7	209.5	180.4	-
香　川	175.3	214.5	196.4	225.8	179.1	210.8	178.8	222.3	184.8	225.2	182.6	211.5
愛　媛	178.0	210.0	176.7	197.2	179.8	199.1	208.3	220.8	181.9	213.7	168.7	242.4
高　知	169.6	204.6	170.7	214.3	166.2	205.4	159.2	224.6	175.0	211.1	177.1	230.4
福　岡	181.2	218.7	189.0	220.1	180.1	218.2	181.4	211.8	185.5	227.6	204.5	262.1
佐　賀	167.2	215.5	164.8	-	171.0	234.4	172.9	170.0	172.7	246.0	178.0	225.1
長　崎	168.3	216.6	181.0	214.4	172.4	216.1	172.9	212.2	168.6	208.1	178.2	-
熊　本	166.3	220.6	159.2	206.0	172.4	201.7	195.6	199.2	177.4	222.4	180.8	226.1
大　分	180.7	220.3	190.4	234.7	179.1	220.4	189.1	216.5	181.0	222.9	197.3	228.1
宮　崎	161.8	203.2	176.3	191.4	165.3	256.7	176.0	216.6	170.5	214.6	199.2	209.4
鹿児島	169.3	227.5	170.9	228.8	168.1	251.1	169.9	-	183.7	235.6	201.3	205.4
沖　縄	166.0	214.0	183.3	238.3	179.0	196.9	194.4	199.7	164.9	234.6	179.5	-

（資料出所）厚生労働省　賃金構造基本統計調査「都道府県別第４表都道府県別産業別新規学卒者の所定内給与額」より

（注）上記表中の金額は、新規学卒者に対して各年6月に支給した賃金額の加重平均額。

【参考】新規学卒者初任給情報　　単位（千円）

区分	令和3年度				令和４年度				令和5年度			
	産業計		建設業		産業計		建設業		産業計		建設業	
	高校	大学	高校	大学	高校	大学	高校	大学	高校	大学	高校	大学
全国	178	221	186	226	180	222	188	227	184	227	192	233

（資料出所）厚生労働省「新規学卒者初任給情報」より

新規高等学校卒業予定者等を募集する際に、各都道府県における初任給額を参考にしてください。

Ⅲ　参考

ご存じですか？
「ユースエール認定制度」

若者の採用・育成に積極的で雇用管理の優良な中小企業を応援します！

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（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）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。

認定した企業の情報発信を後押しすることなどで、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図ります。

<認定マーク>

Q「ユースエール認定企業」として認定を受けると、どんなメリットがありますか？

A 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	「わかものハローワーク」や「新卒応援ハローワーク」などの支援拠点で認定企業を積極的にＰＲすることで、若者からの応募増が期待できます。また、厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業などに関するポータルサイト「若者雇用促進総合サイト」などにも認定企業として企業情報を掲載しますので、貴社の魅力を広くアピールすることができます。
2	認定企業限定の就職面接会などへの参加が可能	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積極的にご案内しますので、正社員就職を希望する若者などの求職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。
3	自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能	認定企業は、ユースエール認定マーク（右）を、商品や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り、ユースエール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することができます。
4	日本政策金融公庫による融資制度	株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業）において実施している「働き方改革推進支援資金」を利用する際、基準利率から－0.65%での融資を受けることができます。 ※ 基準利率は、貸付期間、担保の有無などに応じて異なります。詳細は以下のＵＲＬをご覧ください。 https://www.jfc.go.jp/n/rate/base.html ※ 働き方改革推進支援資金の詳細は、以下のＵＲＬをご覧ください。 https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata.html
5	公共調達における加点評価	公共調達のうち、価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式・企画競争方式）を行う場合は、契約内容に応じて、ユースエール認定企業を加点評価するよう、国が定める「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」において示されています。 ※ 加点評価の詳細は、公共調達を行う行政機関によって定められています。

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL060328開若01

ハローワークの求人票に表示できる主なPRロゴマーク　等

厚生労働大臣の認定を受けた証です。

ユースエール
若者雇用促進法に基づき、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理などが優良な中小企業。

くるみん
次世代育成支援対策推進法に基づき、育児休業取得率など労働者の仕事と子育てに関して、一定の基準を満たした企業。
認定のランクは「トライくるみん」・「くるみん」・「プラチナくるみん」の３段階に分かれております。

えるぼし
女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優秀である企業。
えるぼし認定は評価項目（女性の管理職比率など）を満たす数に応じて３段階に分かれております。
また、えるぼし認定を受けた事業主のうち、特に優良である事業主は「プラチナくるみん」の認定を受けることができます。

その他求人票に表示できるPRロゴマークはハローワークHP（https://www.hellowork.mhlw.go.jp/member/prlogo_guide.html）よりご確認ください。

その他

「ＣＣＵＳ登録企業」については、ハローワークにて建設業への入職を目指す求職者に対し応募勧奨を行うこととなっており、求人票の「特記事項欄」に、ＣＣＵＳの登録や取組状況を記載することは企業の大きなＰＲとなります。

（資料出所）（一社）全国建設業協会作成

新規学卒者などを募集する事業主の皆さまへ

若者の募集・採用等に関する指針

ご対応いただきたい５つのポイントを紹介します

若者雇用促進法に基づく指針とは

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

- 「青少年の雇用の促進等に関する法律」（若者雇用促進法）に基づき、**若者を募集・採用等する事業主などが講ずべき措置をまとめた指針**です。
- 職業安定法の改正（令和４年10月１日施行）に伴い、青少年の募集を行う際のルールが変わります。

指針の全体版もご覧ください

1 募集にあたっての労働条件の明示などの対応が必要です

■ 青少年が適切に職業選択を行い、安定的に働くことができるように、**労働条件などの明示などに関する事項を遵守**すること。

新規!!

■ 広告等により提供する青少年の募集に関する情報等は、**青少年に誤解を生じさせるような表示としない**こと。また、当該情報を**正確かつ最新の内容に保つ**こと。

■ 明示する従事すべき業務の内容等は、**虚偽または誇大な内容としない**こと。

■ **固定残業代**を採用する場合は、固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法などを明示すること。

■ 職業安定法に基づく職業紹介事業者等指針※第５を踏まえ、**求職者等の個人情報を適切に取り扱う**こと

※「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その責務等に関して適切に対処するための指針」

固定残業代の詳細

労働関係法令の留意点

2 内定取消しは無効になることもあります

■ 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**とされることに十分に留意し、採用内定取消しを防止するため、最大限の経営努力などを行うこと。やむを得ない事情により採用内定取消しなどを行う場合には、**就職先の確保について最大限の努力**を行うこと。

※　職業安定法施行規則第35条第2項では、採用内定取消しなどを行おうとする事業主は、所定の様式により、あらかじめ、公共職業安定所等に通知することとなっています。

■ 採用内定または採用内々定と引き替えに、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などの職業選択の自由を妨げる行為などは**、青少年に対する公平・公正な就職機会の提供の観点から**行わないこと**。

■ 労働契約が成立したと認められる場合には、採用内定者に対して、自由な意思決定を妨げるような**内定辞退の勧奨は、**違法な権利侵害に当たるおそれがあることから**行わないこと**。

3 就活生などに対するハラスメントにも注意してください

■ 事業主は、雇用する労働者が**就職活動中の学生やインターンシップを行っている者等に対する言動**について、**必要な注意を払うよう配慮することが望ましい**こと。

特に就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等は、正式な採用活動のみならず、**OB・OG訪問等の場でも問題化**しています。

企業としての責任を自覚し、OB・OG訪問等の際も含めて、セクシュアルハラスメント等は行ってはならないものであり**厳正な対応を行う旨などを、研修などを実施し社員に対して周知徹底**すること、**OB・OG訪問等を含めて学生と接する際のルールをあらかじめ定めること**等により、未然の防止に努めましょう。

ハラスメントの詳細

4 「青少年雇用情報」の情報提供が必要です

■ ホームページでの公表などで、**青少年雇用情報の全ての項目について情報提供することが望ましい**こと。

青少年雇用情報とは

若者雇用促進法により、事業主は、応募者などに対して、**平均勤続年数や研修の有無と内容といった就労実態等の職場情報を提供する仕組み**があります。

職場情報は、新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、

(ⅰ) 幅広い情報提供を努力義務

(ⅱ) 応募者等から求めがあった場合は、以下の３類型（ア～ウ）ごとに１つ以上の情報提供を義務

としています。

(ア) 募集・採用に関する状況

(イ) 職業能力の開発・向上に関する状況

(ウ) 企業における雇用管理に関する状況

青少年雇用情報の詳細

5 卒業後３年以内の者も「新卒枠」での応募受付ができるよう努めてください

■ 既卒者が卒業後少なくとも**3 年間は「新卒枠」に応募**できるようにすることや、できる限り**上限年齢を設けない**ように努めること。

■ **通年採用**や**秋季採用**の導入等の個々の事情に配慮した柔軟な対応を積極的に検討するよう努めること。

既卒者の応募の詳細

通年採用・秋季採用の詳細

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare
都道府県労働局　ハローワーク

LL040930開若01

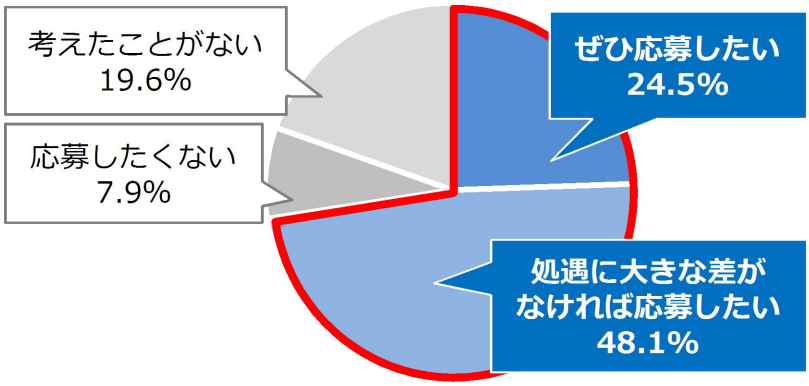
事業主の皆さまへ

～若者雇用促進法に基づく指針が改正されました～

新規学卒者等の募集・採用にあたり、「地域限定正社員制度」の導入を検討しませんか？

学生たちの間では、多様なニーズが生まれています!!

新規大卒予定者の地域限定正社員に対する応募意向 72.6%



就職活動を開始する時点で、
地域限定正社員への応募意向がある学生は**72.6%**に上ります。

その一方、
地域限定正社員を募集している企業は
全国展開企業で**14.3%**、
海外展開企業では**21.3%**です。

【出典】
JILPT　企業の多様な採用に関する調査(2017)
大学生・大学院生の多様な採用に対するニーズ調査(2017)

学生の多様なニーズに応え、企業の人材確保や職場定着を実現するため、主に下記２点について「若者雇用促進法に基づく指針」を改正しました。

※ 指針の改正について詳しくは、裏面をご参照ください。

１．学校卒業見込者等が希望する地域等で働ける環境の整備

➢ 地域を限定して働ける勤務制度の導入

新規学卒者等が希望する地域で働き続けられるよう、広域的な事業拠点を有する企業は、一定の地域に限定して働ける勤務制度の導入を積極的に検討すること

→ こうしたニーズに応える環境作りに取り組むことで、**地域の事業運営を支える人材の確保や採用後の職場定着が期待できます。**

➢ キャリア展望に係る情報開示

新規学卒者等が適職を選択できるよう、採用後の就業場所等を限定した採用区分は、選択肢ごとのキャリア形成の見通しなど、将来のキャリア展望に係る情報開示に努めること

→ こうした情報開示に取り組むことで、**ミスマッチを理由とした早期離職の防止が期待できます。**

２．通年採用や秋季採用の積極的な導入

春季の一括採用が雇用慣行として定着している中、「時間をかけて企業研究を行いたい」、「学業への支障や、留学、公務員試験とのスケジュールの重複を回避したい」といった学生の様々なニーズがあることを踏まえ、通年採用や秋季採用等、個々の事情に配慮した柔軟な対応を行うことについて積極的に検討すること

→ こうした様々なニーズに対応した採用活動により、**多様な人材の確保や採用後の早期離職の防止が期待できます。**

LL300330開若01

「若者雇用促進法に基づく指針」の改正について

「青少年の雇用の促進等に関する法律」に基づき、事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者などをはじめ、関係者が適切に対処するための指針が、平成30年３月に改正されました。

今回の指針改正は、働き方改革実行計画に示された「単線型の日本のキャリアパスを変える取組」の一環として、新規学卒者等が希望する地域等で働くことができ、仕事と生活の調和が図られる環境を整備し、企業の人材確保や職場定着を実現することを目的としています。

指針本文（抜粋）

第二　事業主等が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置

三　意欲・能力に応じた就職機会の提供等

（二）　学校等の新規卒業予定者に係る採用方法

イ　通年採用や秋季採用の積極的な導入

学校等の新規卒業予定者の採用時期については、春季の一括採用が雇用慣行として定着しているところであるが、何らかの理由により当該時期を逸した青少年に対しても応募の機会を提供する観点から、通年採用や秋季採用の導入等の個々の事情に配慮した柔軟な対応を積極的に検討すること。

四　学校卒業見込者等が希望する地域等で働ける環境の整備

青少年が、希望する働き方を選択し、自ら主体的・継続的なキャリア形成を図ることを可能とするためには、より柔軟かつ多様な就業機会の選択肢が必要である。特に、仕事と生活の調和等の観点から、学校卒業段階で希望する地域で就職機会を得、その地域において中長期的にキャリア形成ができる環境整備が求められる。このため、事業主は、ICT利活用の可能性も検討しつつ、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

（一）　地域を限定して働ける勤務制度の積極的な導入

学校卒業見込者等が一定の地域において働き続けることができるよう、広域的な事業拠点を有する企業は、一定の地域に限定して働ける勤務制度の導入を積極的に検討すること。

（二）　キャリア展望に係る情報開示

学校卒業見込者等が適職を選択し、安定的に働き続けることができるよう、採用後の就業場所や職務内容等を限定した採用区分については、それぞれの選択肢ごとのキャリア形成の見通しなど、将来のキャリア展望に係る情報開示を積極的に行うこと。

※指針の全体版については、以下の厚生労働省のホームページからご覧ください。
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000097679.html

【参考】地域限定正社員の導入に当たって

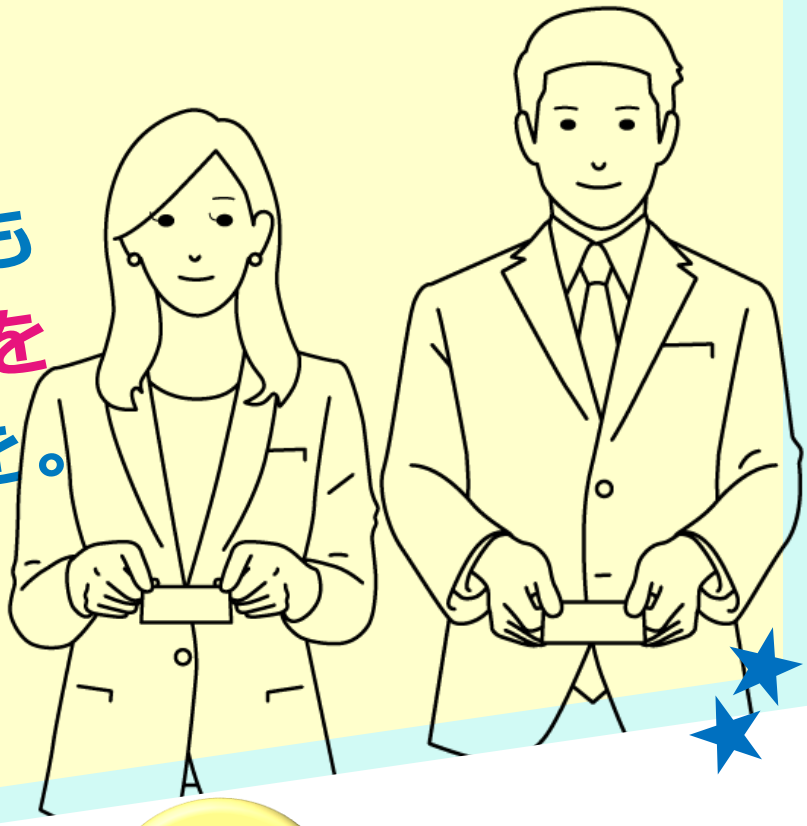
厚生労働省では、地域限定正社員をはじめとした「多様な正社員」に関して、労使等関係者が参照することができる「雇用管理上の留意事項」をホームページで公表しています。

▶ 地域限定正社員の導入に当たっては、以下のページを参照ください。
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/tayounaseisyain.html

詳しくは、最寄りの都道府県労働局職業安定部またはハローワークまでお問い合わせください。

事業主の皆さまへ

卒業後３年以内の既卒者は、「新卒枠」での応募受付を！



あなたの会社も有望な既卒者を新卒枠で獲得を。

会社のメリット

新卒採用の枠を拡大することで、意欲・能力がある**有望な既卒者を採用できるチャンスが！**

学生のメリット

コロナの影響などにより、就職先が決まらないまま卒業せざるを得なかった方にも、**もう一度挑戦するチャンスが！**

詳しい内容は、裏面をご確認ください

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL021102開若01

厚生労働省では、「青少年の雇用の促進等に関する法律」に基づき、若者の雇用機会の確保と職場定着に関して、事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者などの関係者が適切に対処するための指針を定めています※。

この指針では、学校卒業見込者の採用枠について以下としています。

- ✓ **既卒者が卒業後少なくとも3年間は応募できるように努めること**
- ✓ **できる限り上限年齢を設けないように努めること**

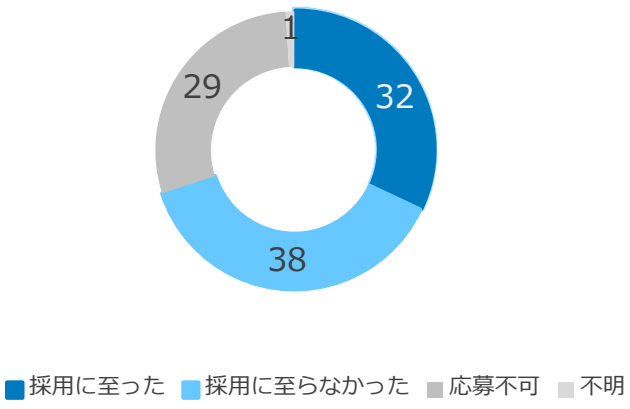
意欲・能力があるにも関わらず、在学中に就職先が決まらないまま卒業せざるを得なかった方に対し、新卒採用の門戸を閉ざすことは、学生だけではなく会社にとっても大きな損失です。

事業主の皆さまには、日頃より適切な若者の募集・採用にご協力いただいておりますが、この指針に沿って、改めて若者の雇用機会の拡大にご協力をお願い申し上げます。

※詳しくは、こちらのリーフレットもご覧ください： https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000534967.pdf

（参考）

新規学卒者採用枠での
既卒者の応募受付状況

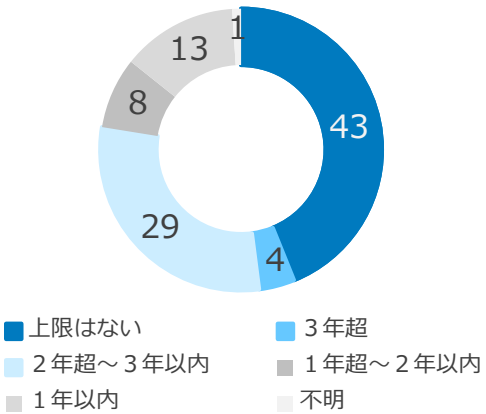


（資料出所） 厚生労働省 「労働経済動向調査（2020年8月）」

（注）前年度に新規学卒者枠で正社員の募集を行った事業所（7539事業所）を100として集計。

（注）構成比は小数点以下を四捨五入しているため、計は必ずしも100とはならない。

新規学卒者採用枠に応募可能な
卒業後の経過期間



（資料出所） 厚生労働省 「労働経済動向調査（2020年8月）」

（注）前年度に新規学卒者枠で正社員の募集を行った事業所のうち、既卒者が応募可能だった事業所（5254事業所）を100として集計。

（注）構成比は小数点以下を四捨五入しているため、計は必ずしも100とはならない。

（注）各項目で四捨五入して算出しているため、足し上げた数値と表面の数値は、必ずしも一致しない。

事業主の皆さまへ

新規学校卒業者を採用する際は労働関係法令の規定などを確認してください

新規学校卒業者の就職は、学校生活から新たに職業生活に入る人生の大きな転機となるものです。しかし、新規学校卒業者は、職業や職場に関する知識や経験に乏しく、適切な職業選択と円滑な就職を行うためには、関係者の助言や援助を必要とします。

このリーフレットは、「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）をもとに、新規学校卒業者の採用に当たり確認いただきたい事項をまとめたものです。

事業主の皆さまには、新規学校卒業者を採用する際、このリーフレットや関係法令などを参考に、適正な募集・採用に努めていただくようお願いいたします。

1．募集・労働契約締結に当たって遵守すべき事項など

募集時	●労働条件を明示してください（職業安定法第５条の３） ●広告等により提供する求人等に関する情報は的確に表示してください（同法第５条の４） ●職業安定法に基づく大臣指針により、以下の点に配慮してください ・募集の段階で、労働条件を変更する可能性があるときは、その旨を併せて明示してください ・明示した労働条件が変更になったときは、求職者に対して速やかに通知してください ●固定残業代制を採用する場合は、固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法、固定残業代を除外した基本給の額、固定残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うことなどを明示すること（記載例参照）
労働契約締結前	●当初明示した労働条件が変更される場合は、変更内容について明示して下さい（職業安定法第５条の３第３項） →なお、学校卒業見込者等については、特に配慮が必要であるため、当初明示した条件を変更し、削除し、又は当初明示した条件に含まれない従事すべき業務の内容等を追加することは不適切であるとされています
労働契約締結時または締結後	●労働条件を明示してください（労働基準法第15条第１項） ●明示された労働条件が事実と異なる場合、労働者は即時に労働契約を解除することができます（同法第15条第２項） ●労働条件の変更には、労使の合意が必要です（労働契約法第８条）

Pick up! 時間外労働について固定残業代制を採用している場合の記載例

1　基本給（××円）
2　□□手当（時間外労働の有無にかかわらず、○時間分の時間外手当として△△円を支給）
3　○時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給
※　「□□」には、固定残業代に該当する手当の名称を記載してください。また、□□手当に固定残業代以外の手当を含む場合には、固定残業代分を分けて記載してください。
※　深夜労働や休日労働について固定残業代制を採用する場合も同様です。

（裏面に続く）

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク
LL040930開若03

２．採用内定に当たって遵守すべき事項など

（１）採用内定を行う際は、確実な採用の見通しに基づいて、採否の結果を明確に伝えてください。

（２）採用の時期や採用条件、採用内定取消事由などは、文書で明示してください。また、学校などの卒業が採用条件となる場合は、内定時に明示してください。

（３）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がなく、社会通念上相当であると認められない採用内定の取消しは無効となりますので、十分にご留意ください。

（４）やむを得ない事情により採用内定の取消しや入職（入社）時期の繰下げを行うときは、新規卒業予定者の就職先の確保に最大限努力するとともに、該当者からの補償などの要求に誠意を持って対応してください。また、所定の様式により、あらかじめハローワークに通知してください。

３．学校などの卒業者の取扱い

新規卒業予定者の募集を行うに当たっては、学校などの卒業者が、卒業後少なくとも三年間は応募できるようにしてください。また、できる限り年齢の上限を設けないようにし、年齢の上限を設ける場合には、青少年が広く応募できるよう検討してください。

４．新規卒業予定者に関する採用方法

（１）通年採用や秋季採用の導入などを積極的に検討してください。

（２）国・地方公共団体などの施策を活用しながら、いわゆるUIJターン就職などによる就職機会の提供に積極的に取り組んでください。

５．インターンシップ・職場体験の機会の提供

学校やハローワーク等と連携し、インターンシップや職場体験の受入れを行うなどの積極的な協力をお願いします。なお、インターンシップや職場体験であっても、労働基準法などの労働関係法令が適用される場合もあるので、ご留意ください。

「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」（令和４年６月13日 文部科学省・厚生労働省・経済産業省）を踏まえて実施してください。

６．その他

前述のほか、事業主は以下の点についてご留意ください。

・募集・採用計画の立案に当たっては、毎年の募集・採用人数が大きく変動しないよう、入職後の人材育成など雇用管理面にも配慮しつつ、中長期的な人事計画などに基づいて、必要な人材だけを採用してください。

・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などの下、企業の人員構成、職場における要員の過不足の状況などを十分見極めた上で、募集・採用人数を決定してください。

・募集・採用人数の計画決定に当たり、「若干名」、「○○人以内」など不明確な表現、実際の採用計画を超えた人数の募集などは避け、採用人数を明確にしてください。