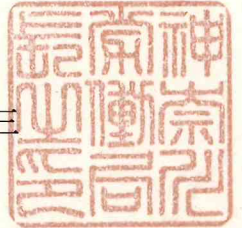


令和4年1月17日

一般社団法人 神奈川県経営者協会  
会 長 殿

神奈川県労働局長  
川口 達三



令和4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4年度の大学等卒業予定者の就職・採用活動に当たっては、関係省庁、大学等とともに議論を行い、令和3年度と同様に、企業等においては、令和3年3月30日に関係省庁（内閣官房、文部科学省、厚生労働省及び経済産業省の局長級等で構成される関係省庁連絡会議）から貴職に対する「2022年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請について」（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、同月17日に「令和4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（申合せ）」（以下「申合せ」という。）により、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を求めているところです。

上記を踏まえ、厚生労働省としては、令和4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及び採用内定取消しの防止等に努めるとともに、神奈川県労働局（以下「労働局」という。）及び各公共職業安定所（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。

については、貴団体におかれても、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4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4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4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4年2月1日以降とする。また、当該求人者に求人票の展示・公開日等について説明をするとともに、安定所では、令和4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。

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、ガイドブック等の作成について

令和4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4年4月1日以降とする。

### (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。

なお、当該就職面接会の開催に当たっては、新型コロナウイルス感染症の感染防止策を徹底するとともに、令和4年度の大学等卒業予定者のニーズに応じて積極的にオンラインを活用するものとする。

### (4) 専修学校卒業予定者等の取扱いについて

要請及び申合せは、令和4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4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等

労働局及び安定所としては、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ハラスメント的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に、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い「地域限定正社員」制度の積極的な導入等、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、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。