

宮崎労発安 0129 第 2 号
令和 8 年 1 月 29 日

主要経済団体の長 殿

宮崎労働局長



令和 8 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 8 年度の大学等卒業予定者の就職・採用活動については、令和 6 年 12 月 5 日の就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議において、令和 7 年度と同様、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。

また、経済団体等に対して、政府（内閣官房、文部科学省、厚生労働省及び経済産業省で構成される関係省庁連絡会議）から、令和 7 年 3 月 21 日に「2026（令和 8）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」により、大学等（大学等関係団体で構成される就職問題懇談会）から、同日に「令和 8 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）」により遵守要請がなされております。

これを受けて、宮崎労働局（以下「労働局」という。）では、令和 8 年度の大学等卒業予定者の適正な就職・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、当該遵守要請を踏まえ、下記のとおり取扱うことといたしました。

貴団体におかれましては、本趣旨について御理解いただき、大学等卒業予定者の就職・採用活動が円滑に行われるよう、下記事項の実施について、格段の御協力をお願いいたします。

併せて、貴団体傘下の会員企業等への本内容の周知等についても、格段の御配慮をお願い申し上げます。

記

1 求人票の展示・公開時期等

令和8年度の公共職業安定所（以下「安定所」という。）における取扱いは次のとおりとします。

(1) 求人票等の展示・公開等の取扱いについて

令和8年度の大学等卒業予定者に係る求人票、求人要項等が令和8年4月1日以降に展示・公開となることに伴い、当該求人申込みの受理開始については、令和8年2月1日以降となります。

このため、労働局及び安定所は、当該求人者に求人票の展示・公開日等について説明を行うとともに、事業主等に対して、令和8年5月31日以前に当該求人票による採用選考活動を行わないように了解を得ることとしています。

なお、この取扱いは、令和8年度の大学等卒業予定者が、令和8年5月31日以前にハローワークの職業紹介を経ず、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なります。

(2) 一定の要件を満たす人材に係る新しい採用日程の取扱いについて

一般社団法人日本経済団体連合会と大学関係団体等の代表者により構成される「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」がまとめたインターンシップのうち、専門活用型（2週間以上）かつ卒業・修了年度に入る直前の春休み以降に実施されるインターンシップを通じて高い専門的知識や能力を有すると判断された学生（以下「対象学生」という。）については、6月より以前のタイミングから採用選考プロセスに移行できる取扱いが令和7年度の大学等卒業予定者から開始されています。

これに伴い、対象学生を採用選考する事業主が、5月31日以前に安定所による職業紹介を希望する場合は、上記（1）によらず、令和8年3月1日から同年5月31日までの間に職業紹介を行っても差し支えありません。

(3) 求人情報、ガイドブック等の発行について

令和8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8年4月1日以降とします。

(4) 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、積極的に開催する予定としています。

(5) 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8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の長期間訓練課程修了予定者を対象とするものではありませんが、安定所では、これらの者についても令和8年度の大学等卒業予定者と同様の取扱いを行うこととしています。

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、公平・公正で透明な採用が確保されるよう、事業主に対し、次の点について理解の促進を図っていきます。

- (1) 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。
- (2) 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。
- (3) セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントを行わないとともに、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（いわゆるオワハラ）等により、学生等の自由な就職活動を妨げないようにすること。
- (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。