



# 知って！ ワケルール

学生のリアルな声を凝縮！  
もっと早く知りたかった  
「働く」を一冊に！



# “アルバイト編”

13-14p

シフト数を柔軟に調整してもらえると学業やプライベートの時間が確保できて嬉しい



着替えや移動の時間の分は給料がもらえなかったけど、仕事じゃないの？



オンラインだと終業時間が分かりにくいので、あらかじめはっきりとさせて欲しい



個別にフィードバックがもらえたので、就職活動に役立てることができた



# “インターンシップ編”

15-16p

お昼ご飯や交通費を準備してくれると参加しやすい

せっかく仕事に興味をもってインターンに参加しようと思ったのに、圧迫面接を受けたから企業への印象が悪くなった

インターンの段階から選考が始まっていたが、これってあり？



実際の職場で働くことで、仕事の内容や職場の雰囲気が知ることができた

# 学生による“働く”がちトーク!

IN KYOTO

“まかない有”と聞いたけど、一度も出たことがなくて残念

バイトに向かう途中の事故でけがをしたときに労災保険(医療費)が適用されて助かった



有給休暇を取らせてもらったので良いバイト先だなと感じた後輩にも紹介したい

辞めたいのに「代わりを見つけないと辞められない」と言われて困ってます

# “就職活動編”

17-18p

プライベートに関する無配慮な質問をされると企業の印象が悪くなる



リクレーター面談がある企業は、事前勉強にもなるのでオススメ

面接の段階から入社を断ることのできない雰囲気があってこわかった



アニバーサリー休暇があると社員を大事にしている会社だと感じる



強い意志を持ってエントリーしたのに、学校名で断られてしまうのは残念

複数の内定をもらった時に内定承諾書の回答を待ってもらえて嬉しかった

## Contents

01-02p ■ 学生による“働く”がちトーク!

03-04p ■ 働く上で知っておくべきワークルール

～労働契約、労働条件の確認、賃金、割増賃金～

05-06p ■ 働く上で知っておくべきワークルール

～労働時間、休憩・休日、年次有給休暇～

07-08p ■ 働く上で知っておくべきワークルール

～採用内定、退職・解雇、公正採用～

09-10p ■ 働く上で知っておくべきワークルール

～妊娠・出産・育児、ハラスメント～

11-12p ■ 働く上で知っておくべきワークルール

～さまざまな働き方と処遇の違い、相談窓口～

13-14p ■ 現役学生が考える「企業も労働者もWin-Win!アルバイトのポイント」

15-16p ■ 現役学生が考える「企業も学生も知るべき インターンTRYアングル」

17-18p ■ 現役学生が考える「知っておきたい就職活動のあたりまえ」

# # 働く上で知っておくべき # ワークルール

## 労働契約、労働条件の確認 賃金、割増賃金



## 【労働条件の確認】

労働契約で決められた下記の労働条件を確認しましょう。

- 雇用期間（試用期間の有無）
- 雇用期間が決まっている場合は更新の基準
- 勤務地・業務内容及び変更の範囲
- 労働時間・休憩時間・休日・休暇
- 給料の額・支払時期など
- 社会保険の加入
- 退職や解雇の決まり

採用される場合、労働条件について、労働基準法では「会社は労働者に書面を交付して明示しなければならない」と定めています。ここでいう、書面とは、「労働条件通知書」や「労働契約書」のことです。ただし、労働者が希望した場合は、書面でなく、プリントできるメール等でも問題ありません。



その他、こちらをあわせて確認しましょう！

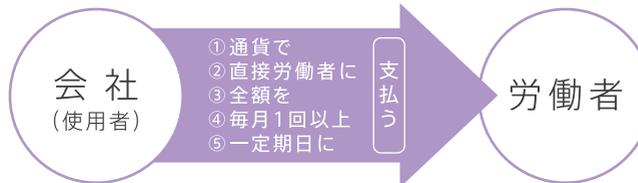
- 選考方法
- 過去3年の応募者数、採用者数、離職者数



実際に働いてみると、当初「求人票」に記載された内容と異なる場合があります。労働者と使用者との間のトラブルを避けるためにも、口頭ではなく必ず書面で確認しましょう。

## 【賃金】

賃金の支払いには次のようなルールがあります。



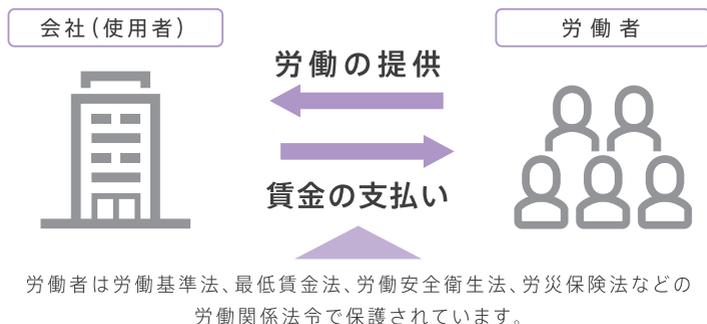
都道府県ごとに、最低賃金が定められています。京都府の最低賃金は時間額1058円です。(令和6年10月1日から)毎年10月頃改定されますので、確認しておきましょう。



- 労働者との合意があれば、「口座振込」、「デジタル払い」でもよいとされています。
- また、全額支払いの例外として、税金、社会保険料等を賃金から差し引くことは許されています。

## 【労働契約】

労働契約とは、労働者と会社（使用者）との間で、労働の提供・賃金の支払いについて前もって取り決めておく契約のことです。



労働者とは

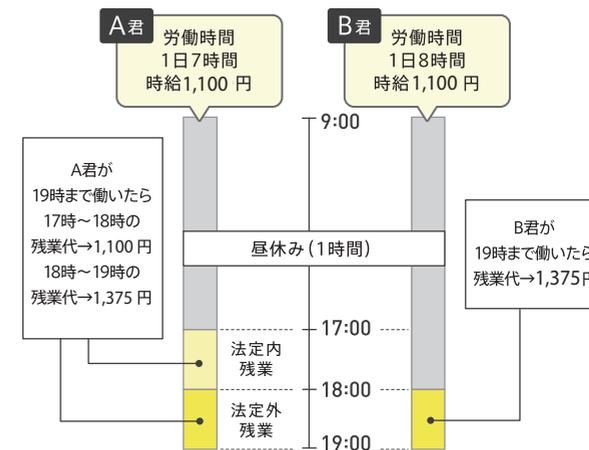
職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいいます（労働基準法）。この条件に当てはまる場合は、正社員だけでなく、パート、アルバイト、期間契約社員など働き方の種類を問わず、労働者となります。なお、1週間の所定労働時間が正社員より短いパート、アルバイト、期間契約社員などについては、パートタイム・有期雇用労働法の適用も受けることとなります。

## 【割増賃金】

以下のような場合に、通常の賃金に加えて所定の割増賃金が支払われます。

- 時間外労働 → 25%以上
- 休日労働 → 35%以上
- 深夜労働 → 25%以上

労働基準法では1日8時間の法定労働時間を超えた場合、25%以上（1カ月に60時間を超える場合には50%以上）の割増賃金を支払わなければなりません。また、22時～5時までの深夜労働に対しては、50%以上（時間外労働25%以上＋深夜労働25%以上）の割増賃金を支給しなければなりません。1週間の労働時間が40時間を超えた場合も、時間外労働の割増賃金を支払わなければなりません。





## 【労働時間】

### 労働時間

労働基準法で使用者は原則 **1日8時間・1週40時間** (例外あり) を超えて働かせてはならないと定めています。

### 残業時間

労働者に残業や休日労働させる場合は、労使が時間外・休日労働に関する協定 (いわゆる36協定) を締結し、労働基準監督署長に届け出る必要があります。

その場合でも、残業時間の上限は、原則として月45時間・年360時間、臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも、次の上限があります。

年720時間以内

月100時間未満  
(休日労働を含む)

複数月平均80時間以内  
(休日労働を含む)

※月45時間を超えることができるのは、年間6カ月までです。

## 【休憩・休日】

休憩や休日は、労働基準法で次のように労働者に与えることを使用者に義務付けています。

### 休憩時間

1日の労働時間が**6時間を超える場合→45分以上**  
**8時間を超える場合→60分以上**

### 休日

1週間に少なくとも**1日**または、4週間を通じて**4日以上**

## 【年次有給休暇】

### アルバイトでも有給休暇は取れますか？

アルバイトも労働者であり、雇用形態を問わず、労働基準法で取得が認められています。

### 取得条件

- ① **6カ月以上勤務**していること
- ② **8割以上出勤**していること

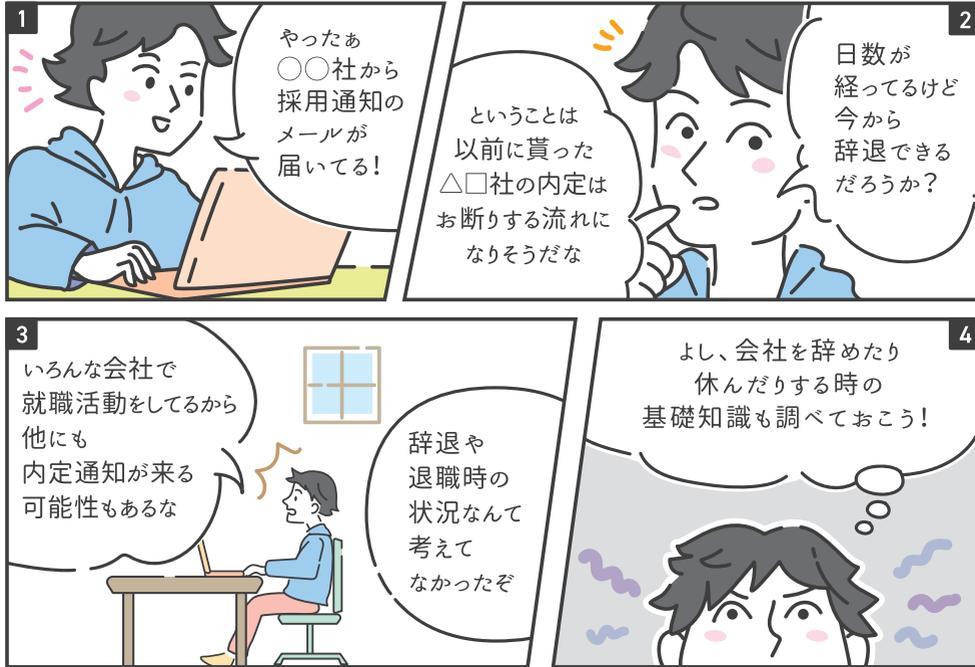
週所定労働日数が  
5日以上または週所定労働時間が30時間以上の労働者

継続勤務年数	6カ月	1年 6カ月	2年 6カ月	3年 6カ月	4年 6カ月	5年 6カ月	6年 6カ月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

週所定労働日数が  
4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者

週所定労働日数	1年間の 所定労働 日数	継続勤務年数						
		6カ月	1年 6カ月	2年 6カ月	3年 6カ月	4年 6カ月	5年 6カ月	6年 6カ月以上
4日	169~216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121~168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73~120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48~72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

※年10日以上年次有給休暇を付与される労働者には、年5日は労働者の希望を踏まえて確実に取得させることが、使用者に義務付けられています。



## 【採用内定】

採用内定とは、入社希望者が企業から「採用通知」を受け取ることで、労働契約が成立した状態のことをいいます。

※「採用通知を受け取っても、労働契約が成立しない」とされた事例もあります。

### 採用内定の取消

「採用内定の取消」は、働き始める前(入社前)に、採用内定者に対し採用者(企業)側が内定を取り消す行為のことをいいます。

採用内定により、労働契約がすでに成立していると認められる場合には、「採用内定の取消」は解雇に当たり、右ページの「解雇権の濫用」(労働契約法第16条)と判断される場合は無効となります。もっとも、実際に働き始めた後の解雇と比べ解雇理由が広く認められますので、例えば、「学校を卒業できなかった場合」、「所定の免許・資格が取得できなかった場合」や「履歴書の記載内容に重大な虚偽報告があった場合」などには、内定取消が正当と判断される可能性があります。

### 採用内定を辞退するとき

すでに労働契約が成立している場合は、申し入れから2週間経過しなければ契約が終了しません(民法第627条1項)。

したがって、損害賠償請求等を受けないためにも、遅くとも入社予定日の2週間前には、採用内定を辞退する必要があります。

## 【退職・解雇】

### 仕事はいつでも辞められますか?

原則として、労働者には退職の自由がありますが、まず就業規則や労働契約書などの条件を確認する必要があります。

期間の定めのない雇用であって、退職に関する規定がない場合は、原則として退職の申出日から2週間を経過すると辞めることができます。なお、会社の就業規則に退職について規定されている場合がありますので確認しましょう。期間の定めのある雇用の場合は、原則として、使用者は契約期間の満了前には労働者を辞めさせることが出来ない反面、労働者も契約期間中は会社を辞めることができません。ただし、やむを得ない事由がある場合は、契約期間中であっても辞めることができます。

### 「経営が厳しくなったので、来週から来なくていい」と言われました。

法律や就業規則で定める条件を満たさない場合の解雇は無効です(解雇権の濫用)。なお、解雇のルールとしては以下の3つを満たすことが必要です。

- ① 解雇権の濫用に当たらないこと(労働契約法第16条)
  - ・人員削減の必要性・解雇回避の努力・人選の合理性・解雇手続きの妥当性など
- ② 法令により解雇が制限されていないこと
- ③ 30日前の予告、または30日分以上の平均賃金の支払い

## 【公正採用】

### 1. 趣旨

日本国憲法(第22条)は、基本的人権の一つとしてすべての人に「職業選択の自由」を保障しています。一方、事業主にも、採用方針・採用基準・採否の決定など、「採用の自由」が認められています。しかし「採用の自由」は応募者の基本的人権を侵してまで認められているわけではありません。

そこで、雇用する側が、応募者に広く門戸を開いた上で、適性・能力のみを基準とした「公正な採用選考」を行うことが求められています。

### 2. 皆さんが就職活動に際して注意すべきこと

職業安定法に基づく指針において、労働者の募集を行う事業主が原則として収集してはならない個人情報を以下のとおり規定しています。

- ① 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項
  - ・家族の職業、収入、本人の資産等の情報
  - ・容姿、スリーサイズ等差別的評価につながる情報
- ② 思想及び信条
  - ・人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書
- ③ 労働組合への加入状況
  - ・労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

そのため、以下の項目に関する質問には答える必要はありません。

- 本籍や生い立ち、生まれ育った所に関する質問 (例) あなたの本籍地はどこですか。
- 家族構成や家族の職業・地位・収入・資産に関する質問 (例) あなたの家族の職業を教えてください。
- 思想・信条、宗教、尊敬する人物、支持政党に関する質問 (例) 尊敬する人物を教えてください。
- 男女雇用機会均等法に抵触する質問 (例) (女性だけに)結婚や出産後も働き続けようと思っていますか。

これらの事項は、面接時に尋ねたりするだけでなく、応募用紙や作文などによって把握することも就職差別につながるおそれがあることから、禁止されています。

### 3. 事業主に採用選考時に配慮をお願いしていること

事業主が公正な採用選考を行う基本は、

- ① 応募者に広く門戸を開くこと
- ② 本人の持つ適性・能力以外のことを採用基準にしないこと
- ③ 適性・能力に関係のない事項を把握しないこと

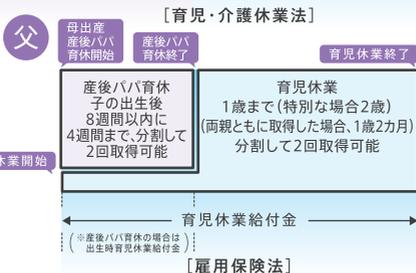
にありますので、この点に十分に配慮するように求めています。さらに、同和問題などの人権問題について正しい理解と認識の下に、公正な採用選考を行っていただくため、従業員25人以上の事業所を対象に「企業内人権啓発推進員」の設置をお願いしています。



## 【妊娠・出産・育児】

男女が協力して子育て等をしながら働くことを支援する制度として、次のようなものがあります。

**母** (労働基準法／男女雇用機会均等法／育児・介護休業法)



女性活躍推進法が制定されるなど、女性が働き、活躍する社会の推進が求められています。現在、左の図のようにさまざまな法律で、女性が妊娠、出産、育児をしながら働き続けられるための規定を設けています。例えば、妊娠・出産・育児に関し、労働基準法や育児・介護休業法では、休業する権利を保障し、健康保険法、雇用保険法では、休業中の賃金を補てんするために現金給付の規定を設けています。育児・介護休業法、男女雇用機会均等法では、事業主による育児休業、介護休業、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いを禁止し、上司・同僚からこれらを理由とする嫌がらせ等を防止する措置を講じることを事業主に義務付けています。

## 【職場のハラスメント】

### パワーハラスメントとは？

職場において行われる

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって、
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの、

①から③まで3つの要素を全て満たすものをいいます。

令和2年に改正された労働施策総合推進法において、職場におけるパワーハラスメントについて事業主に防止措置を講じることを義務付けています。併せて、事業主に相談したこと等を理由とする不利益取扱いも禁止されています。なお、パワーハラスメントの代表的な言動の種類として、以下6つがあります。

- ① 身体的な攻撃(暴行・傷害)
- ② 精神的な攻撃(脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言)
- ③ 人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)
- ④ 過大な要求(業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)
- ⑤ 過小な要求(業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)
- ⑥ 個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)

※これらは代表的な例であり、これ以外は該当しないということはありません。

### セクシュアルハラスメントとは？

「職場」において行なわれる、

「労働者」の意に反する

「性的な言動」に対する労働者の対応(拒否や抵抗)によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、

「性的な言動」により就業環境が害されることです

※男女共に「被害者」「行為者」になる場合があり、同性間の言動もセクシュアルハラスメントに該当します。

## 知ってる？ 年収の壁

COLUMN

いわゆる「年収の壁」とはパートやアルバイトなどとして働く際に、税金や社会保険料の負担が生じる年収の基準のことです。

住民税 発生 の壁	所得税 発生 の壁	社会保険料 発生 の壁	配偶者特別控除 減少 の壁	配偶者特別控除 不適用 の壁
100万円超	103万円超	106万円以上 130万円以上 (条件付き)	150万円超	201万円超

※これらは一般的な例であり、個々の事情により異なります。※令和7年3月時点の諸制度を踏まえたものです。

税金や社会保険料の負担が発生することなどにより手取り額が減ってしまう一方、「厚生年金加入により老後に受けることのできる年金額が増加する」、「健康保険から傷病手当金や出産手当金などの手厚い保障を受けられることができる」といったメリットもあります。働き始める前に年収の壁について正しい知識を身に付け、自分に合った働き方を考えましょう。

## 【さまざまな働き方と処遇などの違い】

一般的に正社員と呼ばれる正規雇用と、パートやアルバイトなど非正規雇用の働き方では、  
①雇用の安定、②社会保険等の適用、③賃金などの処遇の有無が特徴的な違いです。  
なお、特に注意が必要なのは、「請負」という働き方です。これは、使用者と労働者という雇用関係  
のない個人事業主とみなされ、労働基準法などによる保護や社会保険の適用を受けることができま  
せん。

	雇用形態	正規雇用		非正規雇用			雇用関係なし
		正社員 期間の定めのない無期雇用をいいます。	限定正社員 仕事内容や勤務地・勤務場所を限定した働き方で、雇用期間に定めのない無期雇用をいいます。	パート・アルバイト 短時間または短期間の業務を行う雇用形態をいいます。	契約社員 会社と半年、1年等期間のある労働契約を結び、常勤で勤務する働き方をいいます。	派遣社員 派遣会社と労働契約を結び、給与も派遣会社からの支給となるが、働く場所は派遣会社ではなく、派遣先の企業となる雇用形態をいいます。	請負 業務を完成させることを約束し、完成された仕事の結果に対して報酬を受け取る働き方をいいます。フリーランスもこの働き方に該当します。
雇用の安定	雇用期間の定めなし	○	○	△ <sup>(※)</sup>	× <sup>(※)</sup>	△ <sup>(※)</sup>	△
社会保険の適用	労災保険	○	○	○	○	○	×
	雇用保険	○	○	△	△	△	×
	健康保険 厚生年金保険	○	○	△	△	△	×
安全衛生	健康診断	○	○	△	△	△	×
	賞与、昇給、退職金	○(△)	○(△)	△	△	△	×
賞金などの処遇	昇進	○	○	△	△	△	×
	教育訓練	○	○	○	○	○	×
スキルアップ	年次有給休暇	○	○	○	○	○	×
	育児・介護休業	○	○	△	△	△	×

表の見方

- :一般的に保障されていることを意味します。
- △:ケースにより○も×もあり得ることを意味します。
- ×:一般的に保障されていないことを意味します。

※…期間の定めのある働き方ですが、有期労働契約が5年を超えて更新された場合は、労働者からの申し出により、期間の定めのない雇用契約に転換されることを意味します。ただし、高度の専門的知識等を有する有期雇用労働者や定年再雇用の例外もあります。

- 労 災 保 険**：雇用されている立場の人が仕事や通勤途中に起きた出来事に起因したけが・病気・障害、あるいは死亡した場合に保険給付を行う制度
- 雇 用 保 険**：労働者が失業した場合などに必要な給付を行い、労働者の生活および雇用の安定を図るとともに再就職の援助を行うことなどを目的とした制度
- 健 康 保 険**：業務外での病気やけが、またはそれによる休業、出産や死亡といった事態に備える公的な医療保険制度
- 厚 生 年 金 保 険**：厚生年金保険の適用を受ける会社に勤務する会社員や公務員など、70歳未満の人が原則として全員が加入する公的年金制度

## 副業・兼業

副業・兼業とは、二つ以上の仕事を掛け持つことをいいます。企業に雇用される形で行うもの（正社員、パート・アルバイトなど）、自ら起業して事業主として行うもの、コンサルタントとして請負や委任といった形で行うものなど、さまざまな形態があります。

- |       |   |
|-------|---|
| メリット  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 離職せずとも別の仕事に就くことが可能となり、スキルや経験を得ることで、主体的にキャリア形成ができる。</li> <li>・ 既に行っている仕事の所得を活かして、自分がやりたいことに挑戦でき、自己実現を追求できる。</li> <li>・ 所得が増加する。</li> </ul>  |
| デメリット | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 就業時間が長くなる可能性があるため、自身による就業時間や健康の管理も一定程度必要である。</li> <li>・ 副業・兼業によって既に行っている仕事に支障が生じないようにすること、既に行っている仕事と副業・兼業それぞれで知り得た業務上の秘密情報を漏らさないことなどに留意する必要がある。</li> <li>・ 1週間の所定労働時間が短い業務を複数行う場合に、雇用保険等の適用がない場合があることに留意が必要である。</li> </ul> |

厚生労働省HP <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html>



## 【困ったときの相談窓口】

相談内容	問合せ先
<b>職場や仕事に関する 問題全般についての相談</b> 専門の相談員がアドバイスするほか、 問題に応じて関連機関等を紹介します。	<b>■京都府労働相談所</b> TEL.0120-786-604 ※京都府内限定 TEL.075-661-3253
<b>就職・学び直し等についての相談</b> キャリアカウンセリングを通じて、 就職・学び直し等に関わる 最適な支援機関の案内をします。	<b>■京都お仕事相談窓口</b> TEL.075-682-8919 (京都テルサ) TEL.075-741-8630 (京都経済センター)
<b>企業内の職場環境改善や、 デジタルスキルの習得、デジタル人材の マッチングに関する相談</b> テレワークなどの多様な働き方の推進、 デジタルスキル習得のためのセミナーから 相談、マッチングなどの支援を行います。	<b>【職場環境改善に関すること】</b> <b>■京都企業人材確保センター</b> TEL.075-682-8948 <b>【デジタルスキルに関すること】</b> <b>■京都府生涯現役クリエイティブセンター</b> TEL.075-741-8600

# 現役学生が考える /

## 企業も労働者もWin-Win!

### アルバイトのポイント

アルバイトをする際、企業と労働者が  
お互いにWin-Winでいられるための知識を、学生目線でまとめました。

#### 労働条件を確認しよう!

企業は労働者に労働条件を書面で交付する義務があります。  
アルバイトを始める際はトラブルを防ぐため、  
口頭での約束ではなく、自分の働く条件について  
書面で確認しよう!

#### CHECKPOINT

- ✓ 働く期間
- ✓ 働く時間、休憩時間
- ✓ 働く場所や仕事の内容
- ✓ 給料、支払時期・方法
- ✓ 辞める時の決まり



#### 知っておこう! アルバイトの知識

きちんとした知識を身に付けて、アルバイトと学業、プライベートを両立させよう!

#### 01 休憩時間

アルバイトにも、休憩時間が保証されるよ!  
しっかり休んで、しっかり働こう!

働く時間が6時間を超えたら **45分以上**

働く時間が8時間を超えたら **60分以上**

まかないは学生の味方!  
とってもありがたいです



#### 02 有給休暇について

アルバイトでも以下の条件を満たせば、  
有給取得が可能!

**6カ月以上勤務**していること

所定労働日数の

**8割以上出勤**していること 詳細は6ページ参照

有給制度は  
きちんと伝えてもらえる  
嬉しいな...



#### 03 賃金

- 賃金支払いの5原則

会社(使用者)



- ①通貨で
- ②直接労働者に
- ③全額を
- ④毎月1回以上
- ⑤一定期日に

労働者



支払われなければなりません。



昇給制度があると  
やる気がアップします

- 最低賃金より低い賃金は許されません

都道府県ごとに、**毎年10月頃改定されるので要チェック**

※令和6年10月1日～京都府時間額 1058円

- 割増賃金(残業手当)はアルバイトにも支給されます

原則、1日の労働時間が**8時間を超える場合は、**

**25%以上の割増賃金**が支払われる必要があります。

詳細は4ページ参照



#### 04 シフトについて

一方的にシフトを変更されて困ったら、はっきりと断ろう!

シフトを変更する時は、事前に企業と労働者の  
合意が必要です。

決められたシフトと予定が重なってしまったら、  
店長やオーナーに**相談してみよう!**



決まった日にシフトが  
出ると予定を立てやすい



#### 05 辞める時のルール

原則として、労働者には退職の自由がありますが、  
アルバイトを始める際に決まった労働条件を要チェック!  
働く期間の定めがない時は、  
退職を申し出て**2週間たてば辞めることが可能**です。  
代わりの人を探す義務もありません。  
ただし!急に辞めると迷惑をかけてしまう可能性もあるので、  
アルバイト先としっかり話し合って**円満な退職**を  
目指しましょう!

詳細は8ページ参照

働く側も  
ルールを守る義務があるよ!  
SNSの使い方には要注意!



COLUMN: どうなるの? 着替え時間のバイト代

給料の支払い対象となる労働時間とは、「使用者(企業)の  
指揮命令下に置かれている時間であり、明示又は黙示の指  
示により労働者が業務に従事する時間」とされています。

始業前、終業後の着替え時間が労働時間に該当するかど  
うかは、「使用者の指揮命令下に置かれているか」という点  
が大きなポイントとなります。制服等の着用が就業規則

などで定められている場合や、事業場内に制服等への  
着替えが義務付けられている場合等は労働時間に該当  
するため、給料の支払いが発生することもあります。

使用者側と労働者の認識をあらためて確認し、正しい  
労働時間を把握しておきましょう。

詳しくは各関係機関にご相談ください。⇒12ページ相談窓口参照

# 現役学生が考える / 企業も学生も知るべき インターンTRYアングル

インターンシップに参加するとき、  
実施する時に知っておきたい情報を学生目線で解説!

## インターンシップとは

「学生がその仕事に就く能力が備わっているかを見極める事を目的に、自身の関心分野や将来のキャリアに関連した就業体験を行う活動」です。

インターンは自分の将来を考える絶好のチャンス!



## ● さまざまなメリットがあります ●

仕事や働き方を知ることができる



自分にぴったりの職業を知ることができる



ビジネスマナーなどの知識が身に付く



**企業の皆さま** 》 インターンには就業体験を伴う事が必要です。就業体験を伴わず、業務説明のみを行うなどのプログラムを実施する際は、実態に合った名称(例:企業セミナー)を用いましょう。

## インターンシップとは

インターンの内容や期間も多様化してるよ。  
プログラムの内容をきちんと確認し自分の目的に合ったインターンに参加しよう!

期間 1DAY(単日) / 短期 / 長期

形式 対面 / オンライン

内容  
・就業体験  
・グループワーク  
・課題解決...など

事前に勉強して行くと良いよ!  
分からないビジネス用語が  
いっぱい出てきました...



## 応募の際のチェックポイント

インターンに参加する際は、ココをチェック!

### CHECKPOINT

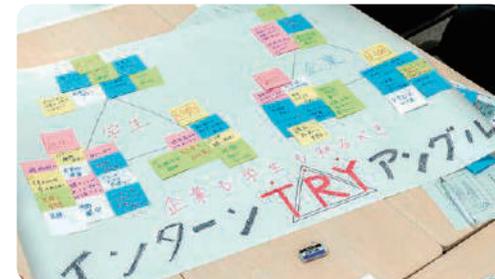
- 期間
- 日時
- 場所
- 実施形態 (対面、オンライン)
- 内容
- 報酬等の有無
- 保険の有無

私服OKでも  
節度のある服装で行こう



## 必見! インターンのすゝめ

現役学生が考えたインターンの注意事項!  
積極的にインターンにTRYしよう!



ワークショップにて現役学生が考えたインターン時の注意事項相関図



学生

- 時間厳守! 余裕を持って行動しよう
- TPOをわきまえた服装で参加しよう
- 学んだことはメモを取ろう
- 質問事項は事前に考えておこう
- 参加できなくなったらきちんと連絡をしよう

- 実施内容、時間などは事前にきちんと伝えましょう
- 専門用語はあまり使わず、丁寧に説明しましょう
- インターンは就業体験!  
なるべく現場を見せてあげましょう
- 学生にフィードバックをしてあげましょう



企業

インターン  
TRY  
アングル

インターン先にお礼の  
連絡をすると印象Good



大学

- 学生が困っていたら相談に乗ってあげましょう
- 情報は積極的に伝えてあげましょう
- インターンの単位化など、適切な評価制度を設けましょう
- 企業等と連携し適切な実施環境を整えましょう

交通費とお昼ご飯は  
企業が用意してくれると  
ありがたいな...



## COLUMN: しつとく!! ビジネスマナー

ビジネスマナーを身に付け、周りの人と円滑なコミュニケーションを図ることは、社会に出て働く上でとても重要なポイントです。皆さんもビジネスマナーを身に付けて、快適・円滑に仕事に取り組みましょう。

- ① あいさつ  
あいさつはコミュニケーションの第一歩。良好な人間関係を築くためにも積極的にあいさつをしましょう
- ② 時間・期限の厳守  
仕事は多くの人との関係の上に成り立ちます。時間や期限に余裕を持って、計画的に取り組みましょう
- ③ 身だしなみ  
身だしなみはあなたの印象を左右します。TPOをわきまえた清潔感のある身だしなみを心掛けましょう
- ④ 公私混同に要注意  
仕事とプライベートは別物です。労働者は職務専念義務や守秘義務を負っています。特にSNSの使い方には注意!
- ⑤ こまめなホウレンソウ  
報告・連絡・相談

# 現役学生が考える / 知っておきたい 就職活動のあたりまえ

これから就活する皆さんに向けて、  
就活経験者が「事前に知っておきたかった!」と感じたことをお伝えします。

## 主な就職活動の流れ



## 求人内容のチェック

求人募集要項は、雇用条件など求職者に伝えなければならない情報をまとめたものです。  
以下の項目が自分の希望と合うかどうかチェックしよう。



## CHECKPOINT

### ✓ 基本給(固定残業代が含まれているかどうかチェック!)

\*固定残業代とは:一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金を定額で支払う制度

### ✓ 休日日数

労働者1人あたりの年間休日数の平均は116.4日です。  
(厚生労働省「令和6年就労条件総合調査」)

### ✓ 住宅手当、通勤手当など手当の有無

### ✓ 福利厚生が充実しているか



## 内定をもらったら

- 内定通知をもらったらすぐにお礼状を書いて送みましょう
- 内定を辞退するときは企業に迷惑がかからないようなるべく早く電話で連絡したり、手紙を書いて送みましょう
- 内定取消なんてことにならないよう、社会人としてふさわしい行動を取りましょう

勤務先が直前に決まると準備に焦るから早く教えてほしい

## 企業訪問・面接での対応

企業訪問は書類では伝わらない自分の魅力をPRするチャンスです。  
以下のことに注意しよう。

- あいさつは勇気を出して大きな声で
- 部屋に入る前にはノックを3回程度し、返事があってから扉を開ける
- 会話はハキハキと元気に、丁寧な話し方を心がける



いつ企業から電話がかかってきてもいいように心の準備をしておこう!



## POINT

### 緊張したときは…

- 相手の眉間を見て話す目と目が泳がない

### 自分を飾らない

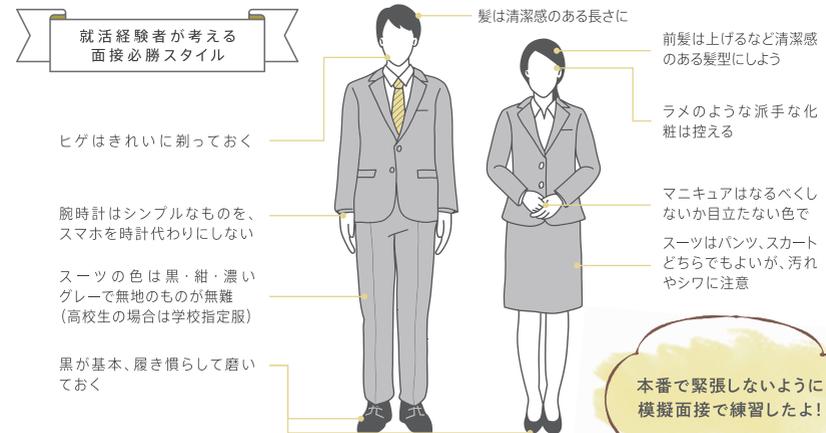
- 自分をよく見せようとして作り話をしたり、嘘をつかないようにしましょう。

### 逆質問をいっぱいしよう

- 面接官から企業への逆質問を求められる場合があるよ。知りたいことを聞くチャンス!あらかじめ聞きたいことを準備しておこう!

### 自分で見聞きする

- 企業の情報についてもネットやSNSに頼らず、インターンシップや、OB・OG訪問をして自分の目や耳で確かめるようにしましょう。



本番で緊張しないように模擬面接で練習したよ!



## COLUMN: 内定承諾書にサインすると取り消せない?!

「内定承諾書」は企業の雇用する意思に対して求職者が就職する意思を示すものであり、この承諾により労働契約が成立することとなります。

一方で、職業選択の自由が認められていることから、内定承諾後に事情が変わった場合、内定承諾書を提出したからといって意思に反して就職しなければならないこと

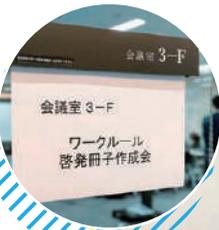
はありません。

しかしながら、内定承諾後に辞退すると、企業は採用活動を再開しなければならず、迷惑をかけてしまうことになるため、その点を十分に理解した上で誠実に対応する必要があります。

詳しくは各関係機関にご相談ください。⇒12ページ相談窓口参照

なお、正式な内定前に他社への就職活動の終了を迫る、誓約書等を要求するといった採用選考における学生の職業選択の自由を妨げる行為については、政府から経済界に対してこうした行為を行わないよう徹底することが要請されています。(2025(令和7)年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請)

# 府内大学の現役学生たちが 本冊子制作に携わりました



働く上で必要となる知識を得るきっかけになりました。  
自分の労働環境も考える機会ができてよかった!

ワークルールの知識を今後のインターン、就職活動に活かしたいです。



労働についてさまざまな視点から学ぶことができた!

働く上でワークルールを知っておくことは大切だなと思いました。



働く側、雇う側の両方から労働を考えることができました。

私たちの経験を後輩世代のために役立ててほしいです。



## ご協力いただいた大学と学生の皆さん(五十音順)

- |               |                 |          |         |         |          |
|---------------|-----------------|----------|---------|---------|----------|
| 池坊短期大学        | 嵯峨美術大学・嵯峨美術短期大学 | 秋山 じゅんさん | 河野 絢菜さん | 竹田 梨紗さん | 深津 ゆららさん |
| 大谷大学          | 同志社大学           | 岩崎 菜緒さん  | 川宮 侑大さん | 竹村 青空さん | 福田 明音さん  |
| 京都華頂大学・華頂短期大学 | 花園大学            | 浦田 弥琴さん  | 木内 大登さん | 谷山 剣心さん | 水野 美鶴さん  |
| 京都産業大学        | 平安女学院大学         | 大塚 梓さん   | 神保 凜さん  | 徳丸 千尋さん | 保井 陽良さん  |
| 京都女子大学        | 龍谷大学            | 大野 桜さん   | 関 将生さん  | 那須 龍司さん | 山本 キラリさん |
|               |                 | 大野 汐梨さん  | 醍醐 真央さん | 平野 雄大さん |          |
|               |                 | 奥野 遥さん   | 高山 永遠さん | 深江 萌花さん |          |