

神奈川県高等学校就職問題検討会議申し合わせについて

関係行政機関及び関係業界団体等で構成する神奈川県高等学校就職問題検討会議は、新規高等学校卒業予定者の就職機会の確保と職業紹介が円滑に推進されるよう、必要な事項の検討・協議の結果、平成29年度においては、下記のとおり確認・申し合わせる。

記

◎ 申し合わせ事項

平成29年度についても昨年度と同様に、推薦開始日からは、1人1社の応募・推薦とするが、10月1日以降は1人2社まで応募・推薦を認める。

◎ 確認事項

1 複数応募可否の確認

求人申込みをする際、事業主は複数応募についての可否を申し出ることとする。

2 複数応募・推薦の方法（9月中に採否の確認が取れていない場合）

(1) 推薦開始日から9月30日までの応募・推薦に係る採否が9月30日までに出不出していない場合、10月1日以降もう1社応募・推薦ができる。

(2) 10月1日以降A・Bの2社に応募・推薦し、うち1社から選考結果の連絡があった場合は、次のとおりとする。

ア A社内定・B社連絡待ち

B社の連絡を待ち、2社とも内定の場合は、A社・B社のいずれかを選択する。

イ A社不採用・B社連絡待ち

C社に応募・推薦できるものとする。

3 内定の承諾（2社から内定を得た場合）

生徒は、2社の内定を得た場合には、2社目の内定の確認後3日以内に就職先を決定し、内定の承諾及び辞退を申し出るものとする。

平成29年3月13日

神奈川県高等学校就職問題検討会議

一般社団法人 神奈川県経営者協会

一般社団法人 神奈川県商工会議所連合会

神奈川県商工会連合会

神奈川県中小企業経営者協会

神奈川県中小企業団体中央会

一般社団法人 神奈川経済同友会

神奈川県立高等学校長

神奈川県立学校長会議専門学科部会

神奈川県市立高等学校長会

一般財団法人神奈川県私立中学高等学校協会

神奈川県産業労働局労働部

神奈川県教育委員会教育局指導部

神奈川県県民局次世代育成部私学振興課

横浜市教育委員会指導部

川崎市教育委員会学校教育部

神奈川労働局職業安定部

平成 28 年度 神奈川県高等学校就職問題検討会議 記録

I 日 時 平成 29 年 3 月 13 日 (月) 15:00~16:30

II 会 場 神奈川県労働局分庁舎 4 階会議室

III 概 要

1 神奈川県労働局職業安定部 鶴谷部長あいさつ

- 今年 1 月の有効求人倍率は 1.05 倍であり、14 ヶ月連続の 1 倍台である。
- 今年 3 月卒業予定者の内定率は 87.6%であり、昨年同時期より 0.4%上回っているが、就職未内定者が 677 人いる。一人でも多く就職先が決まるよう、ハローワーク等で支援に取り組んでいる。
- 雇用情勢改善の一方で離職者が多いため、政府は働き方改革を進めており、働きやすい職場への改善等に関する啓発を行っている。
- 若者雇用促進法により、若者採用・育成に積極的で雇用管理が優良な中小企業に対しユースエール認定を実施し、県内で 5 件認定されている。若者応援宣言企業と合わせ認定企業はまだ百数社であり、若者が会社を選びやすくするためにも認定企業を増やすことが必須である。制度周知の御協力をお願いしたい。
- ユースエール、くるみん、えるぼしの各認定制度について、認定基準見直しのパブリックコメントを募集中である。4 月 1 日から新基準施行の予定である。
- 地域の状況を踏まえた就職支援には、経済団体、行政機関との連携が不可欠である。本日は、来年度の採用選考について、より良いルール作りができるよう意見交換をしたい。

2 神奈川県教育委員会教育局指導部 折笠部長あいさつ

- 高校生の就職内定状況については、全国的には改善の傾向が見られるものの、今年度の神奈川県では昨年度をわずかに下回っている。
- 県教育委員会は、経済団体に対する雇用確保・拡大の要請、保護者に対する就職をあきらめさせないための啓発文の配付、全県立高校及び中等教育学校向けの進路指導説明会の実施など、様々な就職支援に取り組んでいる。
- 本日は、直近の就職内定状況や就職支援事業の実施状況等について説明を受け、その後、「複数応募・推薦に係る申し合わせ・確認のあり方」にかかわる「新規高卒者の採用選考における応募推薦方法」について、皆様にご協議いただく。
- 県教育委員会として、この申し合わせ事項に係る実施状況について調査した結果を資料としている。議論の参考にしていただきたきたい。
- 本日参加の皆様方と、今年度の就職状況を踏まえ課題等を把握し、次年度へつなげていきたい。忌憚のないご意見をいただき、実りのある会議としたい。

3 議題

(1) 平成 29 年 3 月新規高等学校卒業者の就職内定状況・就職支援事業実施状況

(神奈川県労働局職業安定部職業安定課 井脇職業指導官)

- 平成 29 年 1 月末現在の状況について、資料 1 のとおり求職者数は 5,461 人、就職内定者数は 4,784 人であり、就職内定率は 87.6%で、前年より 0.4 ポイント増加している。
- 求人状況については、求人数が 11,815 人で、前年同月比で 11.5 ポイントの増加であり、求人倍率は 2.16 倍で、前年より 0.20 ポイント増加している。
- 求人求職状況は、平成 23 年 1 月末からの 7 年間では、平成 29 年 1 月の 87.6%が一番良い状況である。
- 産業別の求人状況を見ると、一部の業種において減少が見受けられるものの、

ほとんどの業種において求人が増加しており、就職先の中心となる製造業は5.7%、177名の増加、卸売、小売業では28.5%、331名の増加、生活関連サービス業、娯楽業でも30.0%、192名の増加となっている。その他、人材不足産業といわれる建設業、医療、福祉等で増加している。

- 産業別の求人と就職内定状況については、卸売、小売業が44名の増加、生活関連サービス業、娯楽業は36名の増加となっており、職業別では、産業別での増加を反映し、販売職業で39名の増加となっている。
- 男女別の就職内定状況について、特に女性に注目すると、産業別では求人数は増加していた製造業が、内定者数は前年度より減少しており、宿泊業、飲食サービス業や生活関連サービス業、娯楽業で増加している。人材不足産業は求人数が増加しているが、医療、福祉は男女ともに減少し、建設業は男女とも増加している。
- 高校新卒者の就職内定率の推移をグラフで見ると、今年1月のデータは87.6%であり、リーマンショック前の平成20年3月卒業者の1月のデータが86.3%なので、この10年では一番高い内定率となっている。
- 平成28年度就職支援事業実施状況については、資料2のとおり、1の新規学卒求人説明会は15回実施した。平成28年6月3日から6月16日までの間に、県内全14安定所14会場において、新規学卒求人手続きの説明、公正採用選考についての啓発等を実施した。参加事業所は1,768社であり、前年より206社増加した。
- 後ほど説明するが、例年6月初旬から中旬に開催している説明会について、平成29年度は各安定所5月中旬頃に開催予定としている。
- 2の学校と企業を結ぶ情報交換会は7回実施した。平成28年6月9日から7月8日までの間に、県内全安定所が7会場で実施し、参加事業所は357社、参加校は169校だった。参加企業は増加したが、参加校は減少した。来年度も全所で実施する予定である。
- 3の高校生就職ガイダンスは10回実施した。平成28年7月に卒業年次生向けガイダンスを実施し、就職面接に向けた指導や、マナー、コミュニケーション、模擬面接等を行った。参加生徒数は356名で、前年より74名減少した。これは、厚生労働省の委託事業であり、今年度は（株）東京リーガルマインドが実施した。
- 4の高校生企業説明会は7回実施した。新規卒業予定者を対象に人事担当者が企業情報や募集内容等について説明し、企業理解・職業理解・適職選択につなげるために行っている。参加事業所は453社、参加求職者は1,528名であり、参加企業・求職者とも増加した。
- 5の高校内企業説明会は4回、平成28年12月から平成29年3月の間で実施した。指定した高校内で、地元企業の人事担当者等により生徒及び保護者等を対象に企業説明を行った。参加事業者は27社、参加者は生徒、保護者、教員を合わせて757名であり、昨年度より119名増加した。当初5校予定していたが日程調整がつかず4校の実施となった。

(2) 若者雇用促進法及び若者応援宣言事業について

(神奈川労働局職業安定部職業安定課 井脇職業指導官)

- 一昨年10月から段階的に施行された若者雇用促進法について、リーフレットにより説明する。
- 初めに、資料3-1により、平成28年3月1日施行の労働関係法令違反があった事業所の新卒求人の不受理について説明する。
- 新卒時のトラブルは以降の職業生活に影響を及ぼす恐れがあることから、公的機関である安定所が、就業を継続する上で問題を抱えることが懸念される労働関

- 係法令違反の求人者からの新卒求人について、一定期間受理しないということができるといふものであり、施行から1年経過したところである。
- 不受理の対象は、1. 労働基準法と最低賃金法に関する規定、2. 男女雇用機会均等法と育児介護休業法に関する規定に係るものである。
 - 1においては、労働基準法及び最低賃金法の規定に違反した場合、(1) 1年間に2回以上の同一条項違反で是正勧告を受けている場合(同一条項とは項のレベルまで同一もの)、(2) 違法な長時間労働を繰り返しているとして公表された場合 については、違反が是正されるまでの期間と是正後6カ月経過するまでの期間が不受理期間となる。
 - 資料中の(3)は対象条項違反により送検され公表された場合であり、不受理の期間は、送検された日から1年が経過するまでとなるが、送検から1年経過していても是正から6カ月経過していない場合は、不受理期間が延長される。
 - この1年間の状況を見ると、(1)のケースがほとんどであり、全国的には1000件強、神奈川については30件程度であった。
 - 2は、件数はあまりないが、男女雇用機会均等法と育児介護休業法において、是正を求める勧告に従わずに公表された場合であり、1(1)(2)と同様に、違反が是正されるまでの期間と是正後6カ月経過するまでの期間が不受理期間となる。
 - 不受理期間の詳細について、資料3-1の2ページ、3ページに図式で掲載されている。
 - 実際に求人不受理の対象となる規定については、資料3-1の4ページに掲載されており、1. 過重労働の制限などに対する規定、2. 性別や仕事と育児などに関する規定、3. その他青少年に固有の事情を背景とする課題の規定となっている。1 過重労働の制限などに対する規定のうち、賃金関係、労働時間に関するものが、件数が多く目立っている。
 - 中卒、高卒の学卒求人は、ハローワークに届出が必要となるので、ハローワークで求人不受理の確認を行っているが、大学等の求人については、ハローワークを経由せず直接、大学等を含めた、有料・無料の職業紹介事業者に求人票を提出することができる。資料3-1の5ページの「職業紹介事業者の皆さまへ 労働関係法令違反があった事業所を新卒者などに紹介しないでください」は、職業紹介事業者にもハローワークに準じた取組をお願いするリーフレットである。
 - 具体的には、①職業安定法第32条の12第1項の規定に基づき、取扱職種の範囲等について届出を行ってもらい、②事業所から大卒等の学卒求人を受け付ける際に自己申告書(資料3-1の6ページ)を活用し、ハローワークが求人不受理とする事業所に該当するか確認してもらいものである。事業所へは、大学等へ求人申込みの際に、自己申告書を一緒に提出するよう周知を行っている。
 - 続いて、資料3-2により、同じく3月1日施行で1年経過した青少年雇用情報の提供について説明する。これは、新規学卒者の早期離職率が高いことに対し、新卒時の適職選択が十分に行われずにミスマッチが生じ早期離職となることを解消し、企業にとっても採用・広報活動を通じた詳しい情報提供による円滑な採用が期待できるといふ観点から、設けられたものである。
 - 情報提供の仕組みとして、新卒者等を対象とした募集・求人申込を行う場合に情報提供が必要となる。ハローワークでは、中卒・高卒・大卒等の学卒求人が対象となる。企業は、応募者等からの求めがない場合にも、幅広い職場情報の提供が努力義務とされ、応募者等やハローワーク・職業紹介事業者から求めがあった場合には、資料3-2の2ページの情報提供項目(ア)(イ)(ウ)から一つ以上の情報提供が義務となる。

- なお、ハローワークでは、新卒の求人受理に当たり、すべての青少年雇用情報の提供を求めており、求人申込書の提出時に青少年雇用情報シート（資料3-2の5ページに記入例あり）の提出を一緒をお願いしている。
- 3月1日以降にハローワークへ大卒等及び高卒求人を提出する場合、求人申込書の様式が変更となり、資料3-2の6ページのとおり青少年雇用情報欄が追加されたので、青少年雇用情報シートを提出する必要がなくなった。
- 資料3-2の6ページの「新卒者等の求人を検討中の皆様へ」のとおり、新しい様式の使用をお願いしているが、以前の様式でハローワークに求人申込書を提出した場合でも、今まで同様に受付可能であることを申し添える。
- 中卒求人の提出の場合には、システム処理用の求人申込書になっていないので、今年度同様に青少年雇用情報シートを提出する必要がある。また、大卒等の求人申込をハローワークを通さず直接大学等に提出する場合にも、青少年雇用情報シートの提出が必要である。
- 資料3-2の8ページの「就職活動を行う学生・生徒等の皆様へ」については、先の「事業主・職業紹介事業者等の皆さまへ」とほぼ同じ内容であるが、企業に情報提供を求める方法については、大学生等の場合は直接企業に求めてよいが、高校生については、生徒本人ではなく学校から企業に対して行ってほしい。
- 続いて、資料3-3により、若者の採用・育成に積極的で雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する、ユースエール認定制度について説明する。この認定を受けた企業を「ユースエール認定企業」としている。
- この認定を受けた場合のメリットとしては、資料3-3に記載のようなことがある。
- 認定基準は、資料3-3の2ページに記載の12項目であり、数値的な基準が設けられた項目を含め、記載された基準をすべて満たす必要がある。
- 2月末現在、「ユースエール認定企業」は全国で175社あり、神奈川労働局管内では5社認定している。施行から間もなく1年半経過するが、周知不足や認定基準が厳しいこともあり、申請を希望する企業が非常に少ない状況である。本日参加の経済団体には、傘下の事業主への案内をよろしくお願いしたい。
- 次に、若者応援宣言事業について説明する。平成25年度から本格的に実施しており、ユースエール認定制度と明確化を図るため「若者応援宣言企業」と呼び、若者を自社の社員として採用し、長期的に育成することに積極的に取り組む企業を支援していく事業である。数値要件はなく、宣言基準を満たしていれば宣言可能である。
- 宣言企業の就職関連情報を含めたPRシートについては、認定制度と同様、厚生労働省が運営する「若者雇用促進総合サイト」に掲載している。今後もユースエール認定制度と並行して実施していくので、経済団体には、併せて傘下の事業主への案内をよろしくお願いしたい。
- 資料3-3の最後に、1月末現在の都道府県別の登録件数の資料を添付しているので、参考にしてほしい。

(3) 採用選考に係る不適正事案と対応システム・県立高校の内定状況について

(神奈川県教育委員会教育局指導部高校教育課 楨指導主事)

- 新規学校卒業者の就職に係る「公正な採用選考」については、厚生労働省、文部科学省連名の通知をうけ、①選考開始期日の遵守、②就職希望者の適正な職業選択の確保、③差別的な選考の防止等の取組をお願いしている。
- 趣旨に反する採用選考や早期選考が行われた場合には、資料4のとおり、採用選考に係る不適正事案対応システムによって神奈川労働局と連携を図りながら

対応しており、平成10年度より活用している。

- 具体的には、不適正な事案が生じた場合には、各学校は所轄の安定所へ通報するとともに、資料4裏面にある「早期選考及び不適正事案連絡票」により教育委員会へ連絡する。
- 連絡を受けた安定所及び教育委員会は、神奈川県労働局に通報する。以後は所轄の職業安定所から、企業に対しての事実確認や指導等をしてもらうことになる。
- 続いて、県立高校の内定状況について説明する。資料5は、文部科学省から発表された平成29年3月新規高等学校卒業予定者の就職内定状況に関する12月末現在の調査結果である。
- 全国の就職内定率は、90.9%で昨年同期から0.9ポイント上昇している。神奈川県においては、83.8%で昨年同期から0.8ポイントの減少となり、残念ながら全国で3番目に低い数字となっている。
- 神奈川県の男子の内定率は85.7%、女子が81.2%となっており、依然として女子の内定状況が厳しいことが伺える。
- 県立高校及び中等教育学校の12月末の内定状況は85.0%となっており、昨年同月より0.6ポイントの減少となっている。
- 過去10年間の県立高校生の就職内定率の変化を10月末、12月末、3月末に分けてまとめたグラフを見ると、昨年度をわずかに下回っている状況である。以前と比べると全体的には改善の傾向にあるものの、今年度に関してはやや足踏みの状態となっている。

(4) 新規高卒者の採用選考における応募推薦方法について

① 各都道府県における申し合わせ状況について

(神奈川県労働局職業安定部職業安定課 井脇職業指導官)

- 複数応募については、各都道府県の就職問題検討会議で確認することとなっている。
- 資料6は平成28年度の都道府県別の申し合わせ事項であり、資料6の裏面にそれを集計してある。
- 全国の状況を見ると、9月末まで1人1社、10月から2社が16局であり、一番多い。神奈川県は平成14年度から同様の内容で行っており、東京都を含め関東近県はほぼ同じこの形で行っている。
- 2番目に多い形は、10月末まで1人1社、11月から2社であり、15局である。

② 平成29年度神奈川県における申し合わせについて

(神奈川県教育委員会教育局指導部高校教育課 榎指導主事)

- 資料7のとおり、神奈川県高等学校就職問題検討会議申し合わせ事項に係る実施状況に関し、1月末の状況について調査したところ、平成28年度の県立高校における1人2社制の利用は、就職希望のあった123校137課程中42課程あった。
- 活用した生徒がいた学校の応募・推薦先については、①の表のとおり、県内のみの企業に応募している人数が多くなっている。
- 複数の応募を行った生徒数、企業数については、②の表のとおり、平成23年度まで年々増加し、1人2社制が定着し広がりを見せていたが、ここ数年、内定が早く決まるケースが多く、活用する生徒が減少したと考えられる。
- 複数の応募・推薦による内定状況については、③の表のとおり、活用した生徒77名のうち63名の生徒が内定をいただいている。また、そのうち4割の生徒が2社からの内定をいただいている。1人2社制の効果があらわれた結果で

あると考える。

- ④の表のとおり、1人2社制を活用した42課程のうち40課程で、1人2社制を活用することで就職機会が増えた、もしくはどちらかというが増えたと思うと回答している。
- 一方で1人2社制を活用しなかった理由としては、生徒が希望しなかったというものが多く、その他に、利用の必要性がない、10月1日以前に内定した、企業との信頼関係に配慮するものや企業が専願を希望しているというもの、また生徒の意志決定や負担に配慮しているという回答があった。
- 以上のことから、高校生の就職を取り巻く状況が改善の傾向にあり、活用件数が以前より減ってきているものの、多くの学校で1人2社制を有効なものとして捉えている状況が伺える。
- 「神奈川県高等学校就職問題検討会議申し合わせについて(案)」の資料のとおり、平成29年度についても、1人2社制は、今年度と同様の対応でお願いできればと考えている。

【提案】平成29年度の申し合わせ事項は、推薦開始日からは1人1社の応募・推薦とするが、10月1日以降は1人2社まで応募・推薦を認める。

- 本日欠席の構成員や、本日代理で出席の構成員もいる。持ち帰って検討させていただけないか。(中小企業団体中央会)
- 承知した。他の構成員の意見も伺い決定させていただく。
- ※ ●：構成員、○：事務局(神奈川県労働局職業安定部職業安定課)

(5) その他

(神奈川県労働局職業安定部職業安定課 篠原監察官)

- 資料8は、新規学卒者の春季一括採用の時期を逸した方々に対する応募機会提供の観点から、事業主に通年採用の導入について積極的に検討をお願いするものである。神奈川県労働局やハローワークでも、企業訪問等、様々な機会を捉えて周知徹底を図っていくので協力願いたい。
- 資料9は、厚生労働省が開発した、若年者へ向けた労働法に関するe-ラーニングシステムの案内であり、2月28日から運用を開始した。学校での就職指導等で活用いただきたい。
- 神奈川県労働局では、公正な採用選考について、事業主等を対象に様々な研修・セミナー等を行っている。不適正である恐れのある事案としては、現時点で24件報告を受けている。不適正な事案としては、家族構成、病歴、国籍等を質問する例、性差別の例等があった。不適正事案が発生した場合は、管轄のハローワークから企業訪問し、事実確認、指導等を行っている。本日参加の皆様には、公正な採用選考についての周知をお願いしたい。

(神奈川県労働局職業安定部職業安定課 井脇職業指導官)

- 参考資料は、2月に開催された厚生労働省での就職問題検討会議で配付された資料の一部である。
- 参考資料3ページ4行目の(2)ア、またその下のイにあるように、新規中学校卒業者における求人申込みの受理、新規高等学校卒業者に係る求人申込みの受理の期日等が、平成29年6月1日から開始となっている。今年度までは6月20日開始だったのに対し、平成29年度は早まっている。
- これに伴い、ハローワークでの求人受理説明会が、例年は6月中旬以降に開

催しているところを、来年度は5月中旬から5月末に実施することとなった。

4 意見交換

- 採用選考時に国籍を質問してはいけないとの話があったが、就職できない在留資格についての確認はしなくてよいのか。(中小企業団体中央会)
 - 学校からの推薦にあたり、問題がないことを学校に確認いただいていると捉えている。(神奈川県労働局)
 - 学校は、すべての生徒の国籍について把握しているわけではない。把握に努めてはいるが、後から判明することもある。(高校教育課)
 - 住んでいる場所や人種による差別をしないようにということが本来の意味合いではあるが、学校でもできる限りの確認をしていただいた方が、その生徒のためにもなると考える。(神奈川県労働局)
 - 企業にとっては、不法就労で取り締まられてしまう可能性も考えられるので、きちんと確認してもらいたい。(中小企業団体中央会)
 - 在留資格には、本人が申請する場合と家族が申請する場合の2種類あり、高校生が該当する家族が申請する場合の在留資格についてどう取り扱うか、本省に確認する。(神奈川県労働局職業安定部)
 - 資料5の最後のページを見ると定時制の生徒の内定率が低い。定時制の生徒は苦勞している様子なのか。(経済同友会)
 - 一概には言えないが、定時制向けの求人が少なかったり、なかなか合格できなかったり、また生徒が望む求人票と生徒を求める求人票がアンマッチな例もあり、苦しんでいるケースを見ることはある。(高校教育課)
 - 企業側に、定時制だから採用をやめておこうという考えがないことを願いたい。(経済同友会)
 - 学校でも、求人票を持参いただいた企業の方に、そういったお話をしたりしている。(高校教育課)
 - 企業から異口同音に人がいないという声を聞く。企業では、人材確保が非常に厳しい状況であるのが実情である。(経済同友会)
 - 資料1を見ると、29名以下の規模の企業の求人数に対する内定者数が少ない。一方で、先ほどの定時制の内定率が低いというような状況がある。こういったあたりにミスマッチがあるのではないか。セカンドチョイスという考え方をもち、定時制の生徒もそういうところに目を向けてもらえば、しっかり働ける人生を築いていけるのではないか。(中小企業団体中央会)
 - 定時制の生徒には、就職する勇気が出ない生徒もいる。1年生からハローワーク等とも協力して職業ガイダンス等を実施し、徐々に改善してきている。しっかり自立して職業に就ける人材に育てるために、さらに連携を密にしていきたい。(県立学校長会議専門学科部会)
- ※ ●：構成員、○：事務局(神奈川県労働局職業安定部職業安定課・神奈川県教育委員会教育局指導部高校教育課)

閉会のあいさつ (神奈川県労働局職業安定部職業安定課 近藤課長)

- 先ほどの質問の中で話題に挙げた外国人就労の件については、厚生労働省に確認後、改めて回答をお示しする。