

学卒特集号



目 次

■雇用ニュース「かしま」発刊にあたって

■申し合わせ 1

■令和6年3月新規学校卒業予定者の選考開始時期等一覧表 4

■令和5年度学校便覧 5

■新規学校卒業者需給状況等
◇中学の取扱について 9

◇高校の取扱について 10

■高卒用求人受理状況 11

■新規高卒者就職状況 14

■求人数、求職者数及び求人倍率の推移 16

■令和6年5月3月高等学校卒業予定者求職動向調査 18

■卒業年別初任給の推移 21

■新規高卒者の就職と職場生活アンケート結果 22

■採用選考時の健康診断についてのお願い 25

■資料 26

雇用ニュース「かしま」発刊にあたって

平素より職業安定行政の業務運営につきましては、格別のご理解とご協力をいただき厚く御礼申し上げます。

さて、県内の雇用情勢は、3月の新規求職者数が前年同月比で5.9%増となり、2か月連続の増加となりました。

また、新規求人数は前年同月比で3.9%減となり、2か月ぶりの減少となりました。

これにより、3月の有効求人倍率は1.46倍となり、前月より0.06ポイント下回りました。(1.46倍は全国15番目・全国平均1.49倍)

一方、当所管内におきましては、3月の新規求職者数が前年同月比で12.4%増となり、2か月連続の増加となりました。

また、新規求人数は前年同月比で1.2%増となり、2か月連続の増加となりました。

これにより、3月の有効求人倍率は1.30倍となり前月より0.04ポイント下回りました。

このような状況をふまえ、茨城労働局では令和5年3月における県内雇用情勢の基調判断を求人が求職を上回って推移しているものの、改善の動きが弱まっている。引き続き、物価上昇等が雇用に与える影響を注視していく必要があるとしています。

茨城労働局及びハローワークでは引き続き各種施策を活用し、雇用維持・労働移動・人材育成の取り組みへの支援を行うとともに、多様な人材の活躍促進に取り組むこととしており、特に新規学校卒業者については、中長期的に若年労働力が減少する中で、将来の産業や社会の担い手として活躍することが要請されます。

ハローワークとしては新規学校卒業者の就職支援について、教育機関をはじめ、茨城県、各市、関係機関及び事業主の皆様との連携の下、ジュニア・インターンシップ等の活用による早期職業意識形成、就職面接会の開催、企業説明会の開催、就職未内定者に対する個別就職支援等に積極的に取り組むこととしております。

なお、先般「茨城県就職問題検討会議」におきまして、令和6年3月新規学校卒業者に対する求人活動に対する「申し合わせ」が行なわれました。この申し合わせは、新規学校卒業者の早期選考など行き過ぎた求人活動を戒め、正常な学校教育の維持と適正な職業紹介の円滑な推進を図る目的で例年行われているものです。

この「申し合わせ」の趣旨を十分ご理解いただき、公正な求人活動をお願いするとともに、万が一にも求人の取り消しや内定の取り消しなどが生じることのないよう、採用計画の適正な樹立及び新規学校卒業者の採用枠の確保を併せてお願いする次第です。

最後に、この小冊子は採用計画の樹立と求人申込み、採用・選考の参考となる資料「学卒特集号」として作成いたしましたので、ご活用いただければ幸いです。

令和5年5月

常陸鹿嶋公共職業安定所長

申 し 合 わ せ

令和6年3月新規中学校及び高等学校卒業者の就職問題について協議した結果、早期選考など行き過ぎた求人活動を戒め、更に正常な学校教育の維持と適正な職業紹介の円滑な推進を図るため、下記事項を厳守するよう関係者に周知徹底することを申し合わせる。

記

第1 求人受理及び推薦、選考開始期日等について

1 新規中学校卒業予定者

- (1) 求人は、求人事業所を管轄する公共職業安定所（以下「安定所」という。）において、
令和5年6月1日から受理を開始するものであること。
- (2) 他安定所への求人連絡は、**令和5年7月1日以降開始**するものであること。
- (3) 推薦、選考は、**令和6年1月1日以降**（推薦については文書到達主義）開始するものであること。

2 新規高等学校卒業予定者

- (1) 安定所における求人申込みの受理及び確認（求人票への受理・確認印の押印）のための求人票の受付は、求人事業所を管轄する安定所において、**令和5年6月1日から開始**するものであること。
- (2) 安定所の確認した求人票の求人者への返戻は、**令和5年7月1日以降行**うものとする。したがって、高等学校における求人申込みの受理は、安定所の確認を受けた求人票により**令和5年7月1日以降開始**するものであること。

なお、この手続きによらない求人申込みがあった場合には、高等学校は生徒の推薦を行わず、確認印の押印のある求人票の提出を求め、その提出後、推薦を行うものとする。

（※）民間職業紹介事業者を活用する場合はこの限りではない。

- (3) 推薦開始期日については、**令和5年9月5日以降（文書到達主義）**とし、選考開始期日については**令和5年9月16日以降**であること。

（※）民間職業紹介事業者を活用する場合においても、同様の取り扱いとする。

- (4) 令和5年10月1日以降は、一人二社まで応募・推薦可能とすること。ただし、就職面接会においては二社以上応募可能とすること。

（※）民間職業紹介事業者を活用する場合には、学校推薦と合わせて一人二社までとする。

- (5) 「学校の就職あっせん」と「民間職業紹介事業者の就職あっせん」の取り扱いに係る留意事項について

高等学校及び安定所は、学校による就職あっせんと民間職業紹介事業者による就職あっせんについて、生徒及び保護者から相談等があった場合、それぞれの特徴について丁寧に説明し生徒の主体性に基づき学校の就職あっせんと民間職業紹介事業者の就職あっせんの利用について選択できるように配慮すること。

第2 家庭訪問の取扱について

新規中学校及び高等学校卒業者を対象とする求人活動のための求人者（求人者の委託を受けた者を含む。）の家庭訪問は、これを全面禁止するものであること。

第3 学校訪問の取扱について

求人活動のための学校訪問については、原則として安定所において確認を受けた求人票により学校に求人申込みを行った日以降に行うこととするが、学校の事前の了解の下に、安定所に求人申込みを行った日以降についても行うことができるものとすること。

第4 文書募集の取扱について

- 1 新規中学校卒業者を対象とする文書募集は、時期の如何を問わず行わないものであること。
- 2 新規高等学校卒業者を対象とする文書募集開始は、令和5年7月1日以降とすること。

なお、文書募集を行う場合は、次の条件によることとすること。

- (1) 安定所へ求人申込みを行った求人であること。
- (2) 求人管轄安定所名、求人番号を掲載すること。
- (3) 安定所において確認を受けた求人票記載内容と異なる内容のものでないこと。
- (4) 応募の受付は、学校又は安定所を通じて行うこと。

また、求人者が文書募集による応募者を受け付ける場合であっても、推薦開始期日、選考開始期日については、上記第1の2(3)の取扱いと同様であること。

第5 応募書類の取扱について

求人者が、採用に際して徴することができる応募書類は、職業安定機関が全国統一で使用している様式による書類のみとし、求人者は他の書類の提出を求めないものであること。

なお、令和5年度から全国統一応募書類(その1)の履歴書は、「企業の意向を踏まえて、①手書き記入、②パソコン入力、③どちらも可能とする」(パソコン入力する様式は、全国統一応募書類(その1)の履歴書の項目やサイズを変更することは不可とする。)。ただし、茨城県内の就業場所で募集する場合に限る。

また、高卒求人票裏面の補足事項に記入していただいた履歴書記入方法は、求人者管轄ハローワークが求人票提出時に確認を行う。

(※) 民間職業紹介事業者においても、同様の取り扱いとする。

第6 採用選考について

- 1 採用選考にあたっては、出身地、家族の職業、経済的条件、家庭環境等を採否決定の判断資料とすることなく、応募者本人の有する適性と能力を引き出し、これを効果的に発揮させるという観点に立ち、合理的な選考がなされるよう配慮するものであること。
- 2 男女雇用機会均等法の趣旨に沿って、女子と男子の均等な機会が与えられるとともに、障害者に対しては、格別の考慮がなされるよう配慮するものであること。
- 3 「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」に基づき、労働条件等の明示、職場における就労実態に係る情報の提供等に配慮すること。

第7 選考の通知について

選考後は、速やかに採否を決定し、採用内定取消しが生じないよう十分配慮しつつ、選考を受けた生徒に対し通知を行うこと。

第8 就業開始期日について

- 1 新規中学校卒業者の就業開始（名目の如何を問わず、実質的に雇用関係と見られるものや実習期間中の講習及び研修を含む。）時期は令和6年4月1日以降とすること。
- 2 新規高等学校卒業者の就業開始（名目の如何を問わず、実質的に雇用関係と見られるものや実習期間中の講習及び研修を含む。）時期については卒業後とするものであること。

令和5年4月25日

（一社）茨城県経営者協会会長
（一社）茨城県銀行協会理事長
茨城県商工会議所連合会会長
茨城県商工会連合会会長
茨城県中小企業団体中央会会長
茨城県教育委員会教育長
茨城県高等学校長協会会長
茨城県高等学校教育研究会会長
茨城県産業教育振興会理事長
茨城県私学協会会長
茨城県学校長会会長
茨城県教育研究会会長
茨城県産業戦略部長
茨城労働局職業安定部長
茨城公共職業安定所長会会長

令和6年3月新規学校卒業予定者の選考開始時期等一覧表

常陸鹿嶋公共職業安定所

	中 学 校	高 等 学 校	産業技術専門学院 (1年課程)
求 人 受理等	求人票様式 中卒用求人票 安定所受理 令和 5年 6月 1日～ 求人者への返戻 令和 5年 7月 1日～ 求人連絡 令和 5年 7月 1日～	求人票様式 高卒求人申込書 安定所受理 令和 5年 6月 1日～ 求人者への返戻 令和 5年 7月 1日～ 学校での求人受付 令和 5年 7月 1日～	求人票様式 産業学院用求人票 求人申し込み 産業技術専門学院へ申し込み 県外訓練校への求人申し込み は安定所へ一般用求人申込書 により 求人受理 令和 5年 6月 1日～
推薦・ 選 考	推薦・選考開始 令和 6年 1月 1日～ ※積雪地 令和 5年12月 1日～	推薦文書の応募先到達 令和 5年 9月 5日～ 選考開始 令和 5年 9月16日～ なお、10月1日以降は、 一人二社まで、応募・推薦 が可能	高等学校に準ずる
家庭訪問	禁止	禁止	
学校訪問	求人申し込みを行った日以降	学校に求人申し込みを行った日 以降	
文書募集	禁止	令和 5年 7月 1日以降 安定所で確認を受けた求人である こと 広告等には求人受理安定所名、求 人受付番号を掲載する	
応募書類	全国統一応募書類	全国統一応募書類	学院用応募書類
その他	就業開始は 令和 6年 4月 1日以降	就業開始は卒業後	

	大学・短期大学・高等専門学校	専 修 学 校	産業技術専門学院 (2年課程)
求 人 受理等	求人受理 令和 5年 2月 1日～ 但し、公共職業安定機関におけ る学生への展示・公開は 令和 5年 4月 1日以降	大学に準ずる	大学に準ずる
企業研究 ・説明会	令和 5年 3月 1日以降 各学校等において自主的に実施		
正式採用 内 定	令和 5年10月 1日～		
その他	選考開始 令和 5年 6月 1日～		選考開始 令和 5年 6月 1日～

令和 5 年 度 中 学 校 便 覧

令和5年4月1日現在

学 校 名	郵便番号	所 在 地	電話番号	FAX番号	学 校 長 名	進路指導主事名	学 年 主 任	令和5年3月 卒 業 者 数		うち就職者数		令和6年3月 卒 業 者 数	
								男	女	男	女	男	女
大 野 中 学 校	311-2205	鹿嶋市津賀1925-1	(0299)-69-0023	(0299)-90-4120	神取 克英	村上 祐二	富塚 貴子	51	55	0	0	49	58
鹿 島 中 学 校	314-0031	鹿嶋市宮中2398-1	(0299)-82-1455	(0299)-83-7768	坂上 彰弘	木村 圭佑	青塚 裕介	75	79	0	0	88	81
鹿 野 中 学 校	314-0038	鹿嶋市城山4-7-10	(0299)-83-6621	(0299)-83-7693	太田 雄介	出雲 希	高崎 とも子	33	47	0	0	47	48
平 井 中 学 校	314-0012	鹿嶋市平井1125-1	(0299)-83-6671	(0299)-83-7594	細川 嘉彦	千葉 龍一郎	佐久間 晃子	51	40	1	0	57	50
高 松 中 学 校	314-0028	鹿嶋市木滝274	(0299)-82-1545	(0299)-83-7599	山本 勇	根岸 寿治	田所 小百合	24	24	0	0	18	14
清 真 学 園 中 学 校	314-0031	鹿嶋市宮中伏見4448-5	(0299)-83-1811	(0299)-83-6414	飯山 克則	瀧澤 信行	生井沢 さちえ	76	73	0	0	64	76
鹿島特別支援中学部	314-0041	鹿嶋市沼尾1195	(0299)-82-7700	(0299)-84-1576	石上 智子	田山 貴司	岡澤 祐哉	25	10	0	0	17	7
神 栖 第 一 中 学 校	314-0115	神栖市知手100-3	(0299)-96-0302	(0299)-96-9960	中田 信二	山田 和樹	荒原 聡	35	33	0	0	45	34
神 栖 第 二 中 学 校	314-0145	神栖市平泉東1-60-1	(0299)-92-0652	(0299)-93-2760	谷田川 浩之	齋藤 聖巳	安藤 秀浩	113	98	1	0	106	93
神 栖 第 三 中 学 校	314-0112	神栖市知手中央7-1-17	(0299)-96-1414	(0299)-96-9970	辻野 敦子	伊藤 絵梨子	青野 純子	63	58	0	0	71	56
神 栖 第 四 中 学 校	314-0128	神栖市大野原中央2-8-46	(0299)-92-8751	(0299)-92-7000	米川 貢喜	板橋 達哉	新河 恵里花	77	62	0	0	67	66
波 崎 第 一 中 学 校	314-0408	神栖市波崎7070	(0479)-44-0271	(0479)-44-0499	横田 量彦	木内 佳代子	木内 佳代子	30	30	0	0	41	40
波 崎 第 二 中 学 校	314-0341	神栖市矢田部3120	(0479)-48-0014	(0479)-48-0130	渡辺 知佳子	飯田 明美	飯田 明美	24	17	0	0	32	19
波 崎 第 三 中 学 校	314-0253	神栖市須田2340-1	(0479)-46-0042	(0479)-46-1219	郡司 一彦	山口 真一	村木 暁子	60	48	0	0	53	52
波 崎 第 四 中 学 校	314-0342	神栖市土合北1-8-10	(0479)-48-5123	(0479)-48-4235	多辺田 弘之	北見 渚	齊藤 雄	58	41	0	0	45	39
玉 造 中 学 校	311-3512	行方市玉造甲2807	(0299)-55-0131	(0299)-55-0839	山野 稔	高橋 優太	内村 優	49	56	1	0	40	41
麻 生 中 学 校	311-3836	行方市南327-3	(0299)-80-8070	(0299)-77-0840	金田 正浩	田所 直	土子 拓郎	38	43	0	0	58	53
北 浦 中 学 校	311-1705	行方市内宿390	(0291)-35-2161	(0291)-35-1314	佐藤 清	成田 啓毅	小林 梓	15	27	0	0	24	26
牛 堀 中 学 校	311-2433	潮来市堀之内1009	(0299)-64-2231	(0299)-80-3107	小島 剛	小寺 利弥	原 紫織	20	13	0	0	16	12
潮 来 第 一 中 学 校	311-2424	潮来市潮来1270	(0299)-62-2334	(0299)-62-3032	諸星 通哉	栗 都	栗 都	26	21	0	0	32	27
潮 来 第 二 中 学 校	311-2406	潮来市新宮1868-1	(0299)-66-2344	(0299)-66-3554	石川 英樹	青柳 竜馬	花見 勝博	23	27	0	0	29	32
日 の 出 中 学 校	311-2423	潮来市日の出3-9-18	(0299)-66-5852	(0299)-66-5853	篠塚 一典	篠塚 浩美	大久保 奈央子	28	27	0	0	34	30
旭 中 学 校	311-1415	鉾田市造谷863-5	(0291)-37-0030	(0291)-37-4581	中澤 浩	小川 千寿	富田 英明	43	51	0	0	45	39
鉾 田 北 中 学 校	311-1532	鉾田市上富田1011-1	(0291)-36-2814	(0291)-36-5375	浅野 英司	堀江 優太	須沢 あゆみ	37	28	0	0	27	36
鉾 田 南 中 学 校	311-1517	鉾田市鉾田1469-1	(0291)-32-2757	(0291)-32-5907	関根 康裕	川又 由之	飯島 薫	59	72	0	0	70	61
大 洋 中 学 校	311-2117	鉾田市大蔵1337-1	(0291)-39-3231	(0291)-39-9154	下河邊 高	坪沼 利幸	坪沼 利幸	30	31	0	0	31	29
合 計								1,163	1,111	3	0	1,206	1,119

令和5年度 管内高等学校便覧

令和5年4月1日現在

学 校 名	郵便番号	所 在 地	電話番号	FAX番号	学 校 長	進路指導主事	学 年 主 任	全日制定時制 単位制 別	学 科	令和5年3月 卒 業 者 数				令和6年3月 卒業予定者数			
										うち就職者数				男	女	男	女
										男	女	男	女				
鹿 島 灘 高 等 学 校	311-2207	鹿嶋市志崎121	(0299)-69-2511	(0299)-69-5917	田 崎 泰 昭	山 田 さ や か	根 本 浩	単位制	普 通	28	13	17	8	25	14		
鹿 島 高 等 学 校	314-0038	鹿嶋市城山2-2-19	(0299)-82-1903	(0299)-84-1547	小 沼 浩 幸	飯 塚 武 文	戸 部 理 衣	全日制	普 通	121	101	25	5	114	121		
清 真 学 園 高 等 学 校	314-0031	鹿嶋市宮中伏見4448-5	(0299)-83-1811	(0299)-83-6414	飯 山 克 則	瀧 澤 信 行	法 貴 孝 哲	全日制	普 通	89	77	0	0	82	72		
鹿 島 学 園 高 等 学 校	314-0042	鹿嶋市田野辺141-9	(0299)-83-3211	(0299)-83-3219	常 井 安 文	上 遠 野 敏	林 博 城	全日制	普 通	167	87	19	8	140	99		
鹿 島 特 別 支 援 学 校	314-0041	鹿嶋市沼尾1195	(0299)-82-7700	(0299)-84-1576	石 上 智 子	田 山 貴 司	高 橋 拓 実	高等部本科		30	11	7	2	25	7		
神 栖 高 等 学 校	314-0125	神栖市高浜1468	(0299)-92-4169	(0299)-92-3673	園 部 晃 嗣	武 内 範 里 子	今 宮 慎 一 郎	全日制	普 通	58	72	32	37	62	68		
波 崎 高 等 学 校	314-0343	神栖市土合本町 2-9928-1	(0479)-48-0044	(0479)-48-4679	高 橋 秀 樹	藤 城 光 一	相 良 博 子	全日制	普 通	28	50	5	21	12	46		
									機 械	38	1	31	0	31	0		
									電 気	36	1	29	1	30	0		
									工業化学 情報科	30	11	20	6	33	5		
波 崎 柳 川 高 等 学 校	314-0252	神栖市柳川1603-1	(0479)-46-2711	(0479)-46-4063	人 見 茂	根 本 洋	瀬 谷 信 子	全日制	普 通	36	47	18	23	47	26		
玉 造 工 業 高 等 学 校	311-3501	行方市芹沢1552	(0299)-55-0138	(0299)-55-3454	大 塚 哲 蔵	柴 崎 昇 一	深 作 憲 一	全日制	機 械	30	0	25	0	16	0		
									機械エネ ルギー科	16	1	11	1	7	0		
									電 気	37	0	26	0	33	1		
									情 報 技 術	35	5	15	4	26	3		
麻 生 高 等 学 校	311-3832	行方市麻生1806	(0299)-72-0098	(0299)-72-2317	青 山 泰 久	磯 田 美 幸	島 田 誠	全日制	普 通	72	94	12	10	83	93		
潮 来 高 等 学 校	311-2448	潮来市須賀3025	(0299)-66-2142	(0299)-66-2670	小 澤 茂 幸	海 老 原 一 也	志 田 孝	全日制	地域ビジネス科	14	6	10	3	5	4		
									人 間 科 学	8	20	8	10	9	17		
									普 通	45	26	24	9	28	28		
鉾 田 第 一 高 等 学 校	311-1517	鉾田市鉾田1090-2	(0291)-33-2161	(0291)-33-6086	飯 山 美 都 子	関 口 周 美	倉 川 達 也	全日制	普 通	111	106	2	1	109	128		
鉾 田 第 二 高 等 学 校	311-1517	鉾田市鉾田1158	(0291)-33-2171	(0291)-33-6093	海 老 澤 浩 一	沼 里 民 子	神 代 純	全日制	農 業 科	11	2	5	1	9	2		
									食品技術科	10	17	3	10	13	16		
									総 合 学 科	66	120	23	44	88	88		
合 計										1,116	868	367	204	1,027	838		

(公立職業訓練校)

学 校 名	郵便番号	所在地	電話番号	FAX番号	学院長名	進路指導 担当者名	科目	令和5年3月 卒業者数		うち就職者数		令和6年3月 卒業予定者 数		備 考	令和5年3月 卒業者のうち 県内就職者数	
								男	女	男	女	男	女		男	女
茨城県立 鹿島産業技術専門学院	311-2223	鹿嶋市林 572-1	0299- 69-1171	0299- 69-6455	磯崎 賢一	松坂 泰	プラント保守科	2	-	2	-	3	1	専門	2	-
							生産CAD科	2	-	2	-	2	-	短期	2	-
							合 計	4	-	4	-	5	1		4	-

学校等が行う無料職業紹介事業届出状況

	無料職業紹介事業職業安定法区分		
	26条	27条	33条の2
中学校	26校		
高等学校	1校	10校	2校
職業訓練校			1校

ハローワーク銚子・佐原管轄高等学校便覧

令和5年3月31日現在

学 校 名	郵便番号	住 所	電話番号	FAX番号
県立銚子商業高等学校	288-0813	銚子市台町1781	0479-22-5678	0479-24-9819
県立銚子高等学校	288-0033	銚子市南小川町943	0479-22-6906	0479-24-9781
市立銚子高等学校	288-0814	銚子市春日町2689	0479-25-0311	0479-23-4441
県立旭農業高等学校	289-2516	旭市口-1	0479-62-0129	0479-62-4426
県立東総工業高等学校	289-2505	旭市鎌数字川西5146	0479-62-2522	0479-62-4425
県立匝瑳高等学校	289-2144	匝瑳市八日市場イ-1630	0479-72-1541	0479-73-6146
敬愛大学八日市場高等学校	289-2143	匝瑳市八日市場ロ-390	0479-72-1588	0479-73-3199
県立銚子特別支援学校	288-0815	銚子市三崎町3-94-1	0479-22-0243	0479-25-0551
県立八日市場特別支援学校	289-2113	匝瑳市平木930-1	0479-72-2777	0479-73-6008
県立飯高特別支援学校	289-2173	匝瑳市飯高1692	0479-70-5001	0479-70-5123
県立小見川高等学校	289-0313	香取市小見川4735-1	0478-82-2146	0478-83-2494
県立佐原高等学校	287-0003	香取市佐原イ2685	0478-52-5131	0478-52-9998
県立佐原白楊高等学校	287-0003	香取市佐原イ861	0478-52-5137	0478-54-4970
県立多古高等学校	289-2241	香取郡多古町多古3236	0479-76-2557	0479-76-4217
私立千葉萌陽高等学校	287-0003	香取市佐原イ3371	0478-52-2959	0478-55-1091
県立香取特別支援学校	289-0203	香取郡神崎町大貫383-13	0478-72-2911	0478-72-4179
私立わせがく高等学校	289-2231	香取郡多古町飯笹向台252-2	0479-70-7622	0479-70-7678

新規中学校卒業生求人・求職・就職状況(3月末現在)

R2年 3月卒				R3年 3月卒		R4年 3月卒		R5年 3月卒		
			増減率		増減率		増減率		増減率	
求 人 数	管内		0	-	0	-	0	-	0	-
	県内		0	-	0	-	0	-	0	-
	県外		0	-	0	-	0	-	0	-
	合計		0	-	0	-	0	-	0	-
求職者数		男	0	-	0	-	1	-	0	▲ 100.0
		女	0	-	2	-	0	▲ 100.0	0	-
		計	0	-	2	-	1	▲ 50.0	0	▲ 100.0
就 職 者 数	管内	男	0	-	0	-	0	-	0	-
		女	0	-	0	-	0	-	0	-
		計	0	-	0	-	0	-	0	-
	県内	男	0	-	0	-	0	-	0	-
		女	0	-	0	-	0	-	0	-
		計	0	-	0	-	0	-	0	-
	県外	男	0	-	0	-	0	-	0	-
		女	0	-	0	-	0	-	0	-
		計	0	-	0	-	0	-	0	-
	合計	男	0	-	0	-	0	-	0	-
		女	0	-	0	-	0	-	0	-
		計	0	-	0	-	0	-	0	-

		前年比	前年比	前年比	前年比
求人倍率	管内	0.00	-	0.00	-

就職内定率 (%)	男	0.0	-	0.0	-	0.0	-	0.0	-
	女	0.0	-	0.0	-	0.0	-	0.0	-
	計	0.0	-	0.0	-	0.0	-	0.0	-

* 年度数0の場合、前年度比は「-」表示

- ・求職者数～安定所に求職申込みを行った生徒
- ・求人数～安定所で受理をした新規学卒求人数
- ・就職者数～安定所求職申込みを行った者のうちの紹介就職者数(自営・縁故就職は含まない)
- ・増減率は対前年比同月増減率(単位: %)

新規高等学校卒業生求人・求職・就職状況(3月末現在)

		R2年 3月卒		R3年 3月卒		R4年 3月卒		R5年 3月卒		
		増減率		増減率		増減率		増減率		
求人数		1591	▲ 2.2	1,272	▲ 20.1	1,223	▲ 3.9	1,327	8.5	
求職者数	男	449	1.1	339	▲ 24.5	335	▲ 1.2	318	▲ 5.1	
	女	223	▲ 5.5	195	▲ 12.6	181	▲ 7.2	170	▲ 6.1	
	計	672	▲ 1.2	534	▲ 20.5	516	▲ 3.4	488	▲ 5.4	
就職者数	管内	男	334	12.1	251	▲ 24.9	245	▲ 2.4	228	▲ 6.9
		女	148	▲ 5.7	122	▲ 17.6	115	▲ 5.7	114	▲ 0.9
		計	482	5.9	373	▲ 22.6	360	▲ 3.5	342	▲ 5.0
	県内	男	83	▲ 3.5	63	▲ 24.1	63	0.0	50	▲ 20.6
		女	20	▲ 42.9	31	55.0	24	▲ 22.6	30	25.0
		計	103	▲ 14.9	94	▲ 8.7	87	▲ 7.4	80	▲ 8.0
	県外	男	30	▲ 47.4	24	▲ 20.0	27	12.5	40	48.1
		女	51	15.9	36	▲ 29.4	41	13.9	26	▲ 36.6
		計	81	▲ 19.8	60	▲ 25.9	68	13.3	66	▲ 2.9
	合計	男	447	1.4	338	▲ 24.4	335	▲ 0.9	318	▲ 5.1
		女	219	▲ 7.2	189	▲ 13.7	180	▲ 4.8	170	▲ 5.6
		計	666	▲ 1.6	527	▲ 20.9	515	▲ 2.3	488	▲ 5.2

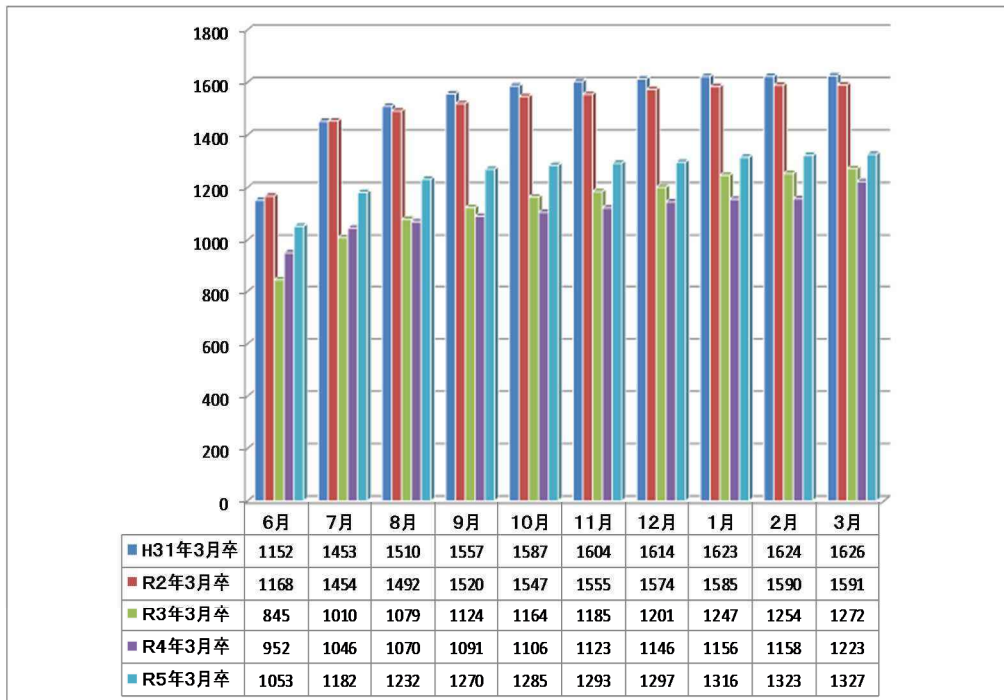
		前年比		前年比		前年比		前年比	
求人倍率	管内	2.37	▲ 0.02	2.38	0.01	2.37	▲ 0.01	2.72	0.35

就職内定率	男	99.6	0.3	99.7	0.1	100.0	0.3	100.0	0.0
	女	98.2	▲ 1.8	96.9	▲ 1.3	99.4	2.5	100.0	0.6
	計	99.1	▲ 0.5	98.7	▲ 0.4	99.8	1.1	100.0	0.2

- ・求職者数～安定所又は学校に求職申込みを行った生徒
- ・求人数～安定所で受理をした新規学卒求人数
- ・就職者数～安定所又は学校に求職申込みを行った者のうちの紹介就職者数(自営・縁故就職は含まない)
- ・増減率は対前年比同月増減率(単位: %)

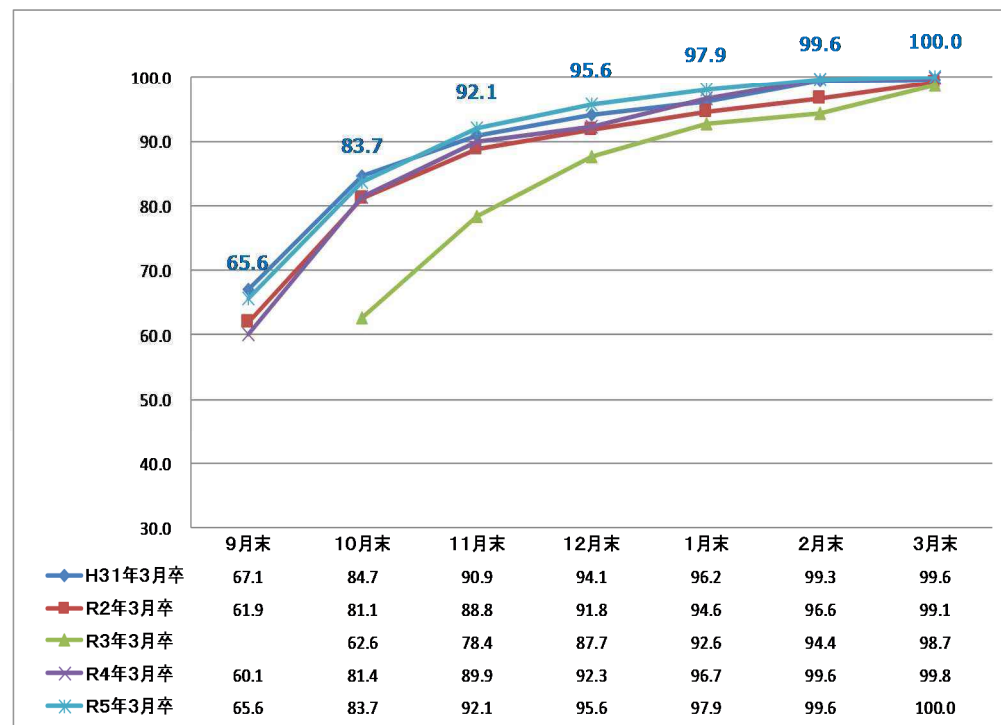
求人数
(人)

高卒用求人受理状況(年次・月別)



内定率
(%)

新規高卒者就職内定率の推移

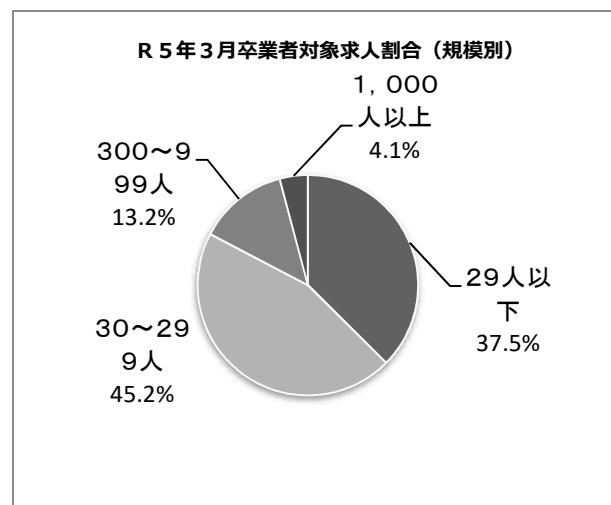
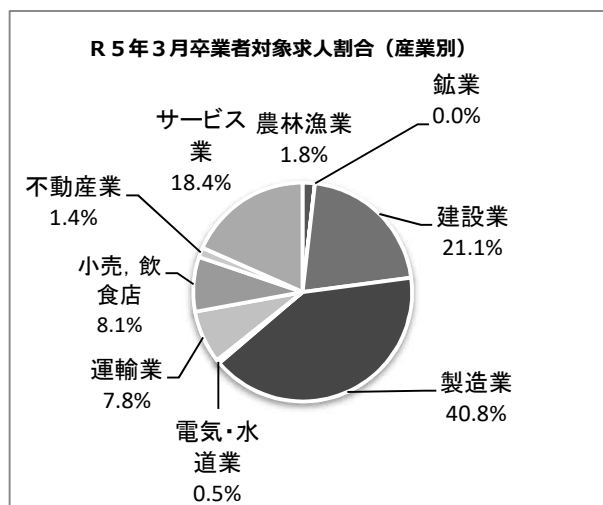


新規高卒者用求人受理状況(産業・事業所規模別)

		R2年3月卒業者 対象求人		R3年3月卒業者 対象求人		R4年3月卒業者 対象求人		R5年3月卒業者 対象求人	
		求人数	前年比	求人数	前年比	求人数	前年比	求人数	前年比
産業	農業，林業，漁業	6	▲ 33.3	13	116.7	18	38.5	24	33.3
	鉱業	0	－	0	－	0	－	0	－
	建設業	279	▲ 21.2	302	8.2	305	1.0	280	▲ 8.2
	製造業	701	3.5	496	▲ 29.2	516	4.0	542	5.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	8	60.0	4	▲ 50.0	3	▲ 25.0	7	133.3
	運輸・通信業	149	10.4	86	▲ 42.3	81	▲ 5.8	104	28.4
	卸売，小売業，飲食店	113	2.7	92	▲ 18.6	83	▲ 9.8	107	28.9
	金融，保険業	0	－	0	－	0	－	0	－
	不動産業	24	14.3	10	▲ 58.3	9	▲ 10.0	19	111.1
	サービス業	311	▲ 1.3	266	▲ 14.5	208	▲ 21.8	244	17.3
	その他	0	－	3	－	0	▲ 100.0	0	－
合 計		1,591	▲ 2.2	1,272	▲ 20.1	1,223	▲ 3.9	1,327	8.5
事業所規模	29人以下	481	▲ 10.6	482	0.2	473	▲ 1.9	497	5.1
	30～299人	660	▲ 0.8	554	▲ 16.1	546	▲ 1.4	600	9.9
	300～999人	270	5.1	174	▲ 35.6	114	▲ 34.5	175	53.5
	1,000人以上	180	8.4	62	▲ 65.6	90	45.2	55	▲ 38.9

* 鹿嶋市・神栖市・潮来市・行方市・銚田市の事業所から申し込まれた高卒者用求人

* 前年度数が0の場合、前年度比は「－」表示



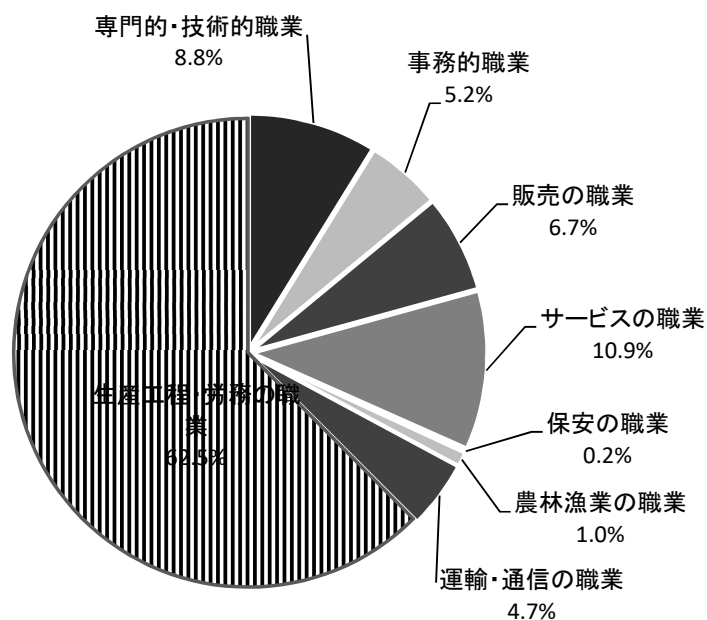
新規高卒者用求人受理状況(職業別)

		R2年3月卒業者 対象求人		R3年3月卒業者 対象求人		R4年3月卒業者 対象求人		R5年3月卒業者 対象求人	
		求人数	前年比	求人数	前年比	求人数	前年比	求人数	前年比
職業	専門的・技術的職業	83	93.0	66	▲ 20.5	89	34.8	117	31.5
	事務的職業	111	▲ 6.7	71	▲ 36.0	50	▲ 29.6	69	38.0
	販売の職業	76	▲ 1.3	74	▲ 2.6	59	▲ 20.3	89	50.8
	サービスの職業	177	▲ 11.5	141	▲ 20.3	115	▲ 18.4	145	26.1
	保安の職業	10	0.0	5	▲ 50.0	3	▲ 40.0	3	0.0
	農林漁業の職業	3	▲ 66.7	13	333.3	18	38.5	13	▲ 27.8
	運輸・通信の職業	34	6.3	86	152.9	81	▲ 5.8	62	▲ 23.5
	生産工程・労務の職業	1,097	▲ 3.4	816	▲ 25.6	808	▲ 1.0	829	2.6
合 計		1,591	▲ 2.2	1,272	▲ 20.1	1,223	▲ 3.9	1,327	8.5

* 鹿嶋市・潮来市・神栖市・行方市・銚田市の事業所から申し込まれた高卒者用求人

* 前年度数が0の場合、前年度比は「－」表示

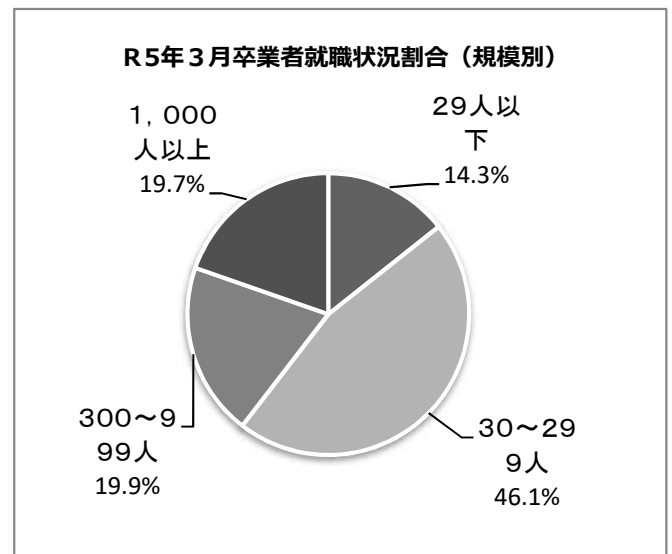
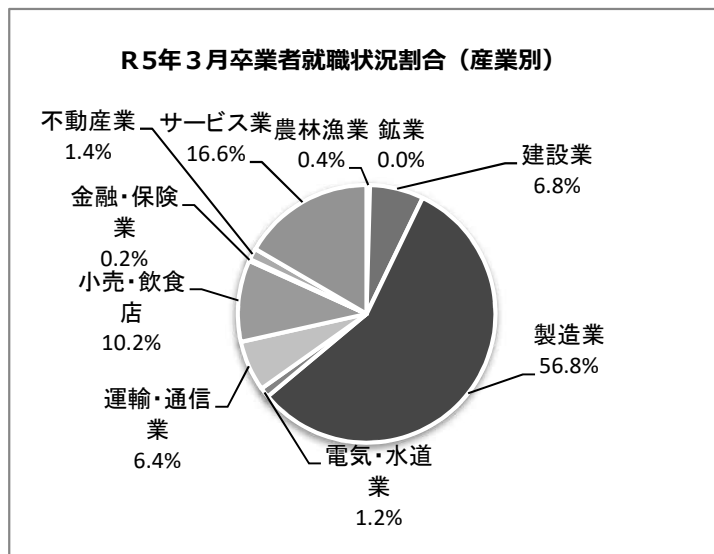
R5年3月卒業者対象求人職業別割合



新規高卒者就職状況(産業・事業所規模別)

		R2年3月卒業者				R3年3月卒業者				R4年3月卒業者				R5年3月卒業者			
		男	女	計	※	男	女	計	※	男	女	計	※	男	女	計	※
産業	農業，林業，漁業	0	1	1	▲ 50.0	1	-	1	0.0	0	6	6	500.0	0	2	2	▲ 66.7
	鉱業	0	0	0	-	0	0	-	-	0	0	-	-	0	0	-	-
	建設業	33	10	43	26.5	32	-	32	▲ 25.6	25	0	25	▲ 21.9	30	3	33	32.0
	製造業	295	64	359	▲ 4.0	217	77	294	▲ 18.1	214	66	280	▲ 4.8	210	67	277	▲ 1.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	7	1	8	60.0	4	1	5	▲ 37.5	5	0	5	0.0	6	0	6	20.0
	運輸・通信業	40	14	54	1.9	28	11	39	▲ 27.8	30	7	37	▲ 5.1	25	6	31	▲ 16.2
	卸売，小売業，飲食店	32	34	66	8.2	24	38	62	▲ 6.1	26	31	57	▲ 8.1	16	34	50	▲ 12.3
	金融，保険業	0	2	2	▲ 50.0	0	6	6	200.0	0	5	5	▲ 16.7	0	1	1	▲ 80.0
	不動産業	2	1	3	▲ 40.0	2	1	3	0.0	0	-	-	▲ 100.0	3	4	7	-
	サービス業	38	91	129	▲ 7.2	30	55	85	▲ 34.1	35	65	100	17.6	28	53	81	▲ 19.0
	その他	0	1	0	-	0	0	-	-	0	0	-	-	0	0	-	-
合 計		447	219	666	▲ 1.6	338	189	527	▲ 20.9	335	180	515	▲ 2.3	318	170	488	▲ 5.2
事業所規模	29人以下	58	42	100	13.6	55	37	92	▲ 8.0	46	32	78	▲ 15.2	36	34	70	▲ 10.3
	30～299人	175	94	269	▲ 22.7	137	99	236	▲ 12.3	160	100	260	10.2	141	84	225	▲ 13.5
	300～999人	98	43	141	▲ 10.2	60	26	86	▲ 39.0	57	26	83	▲ 3.5	75	22	97	16.9
	1,000人以上	116	40	156	85.7	86	27	113	▲ 27.6	72	22	94	▲ 16.8	66	30	96	2.1

「※」は前年比を表す。 前年度数が0の場合、前年比は「-」表示

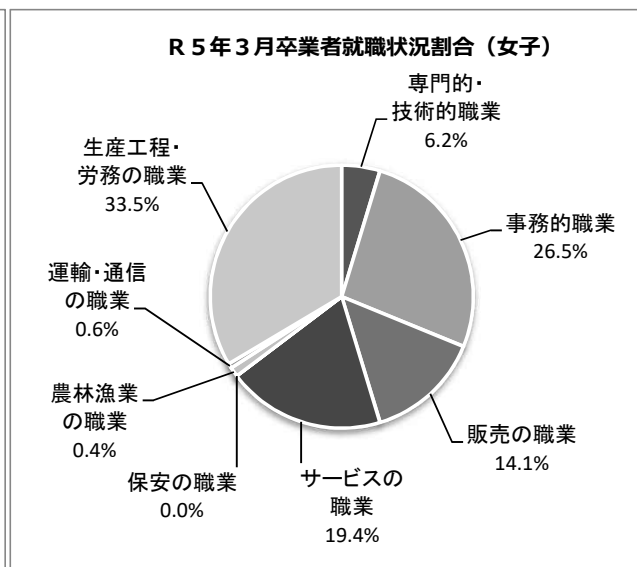
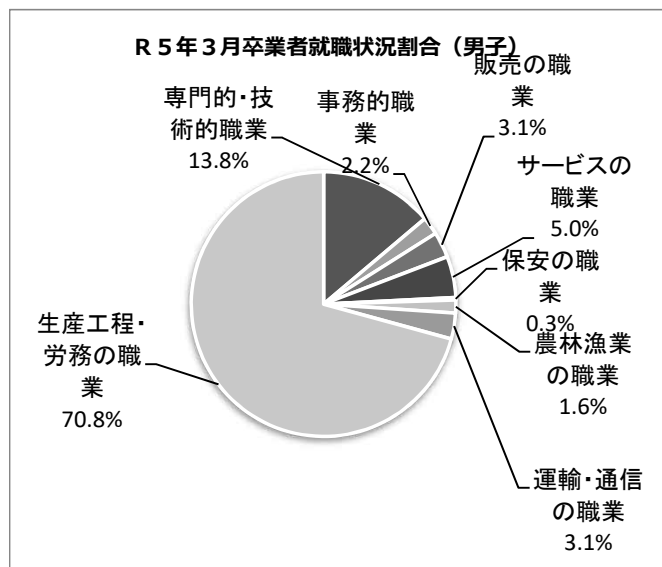


新規高卒者就職状況(職業別)

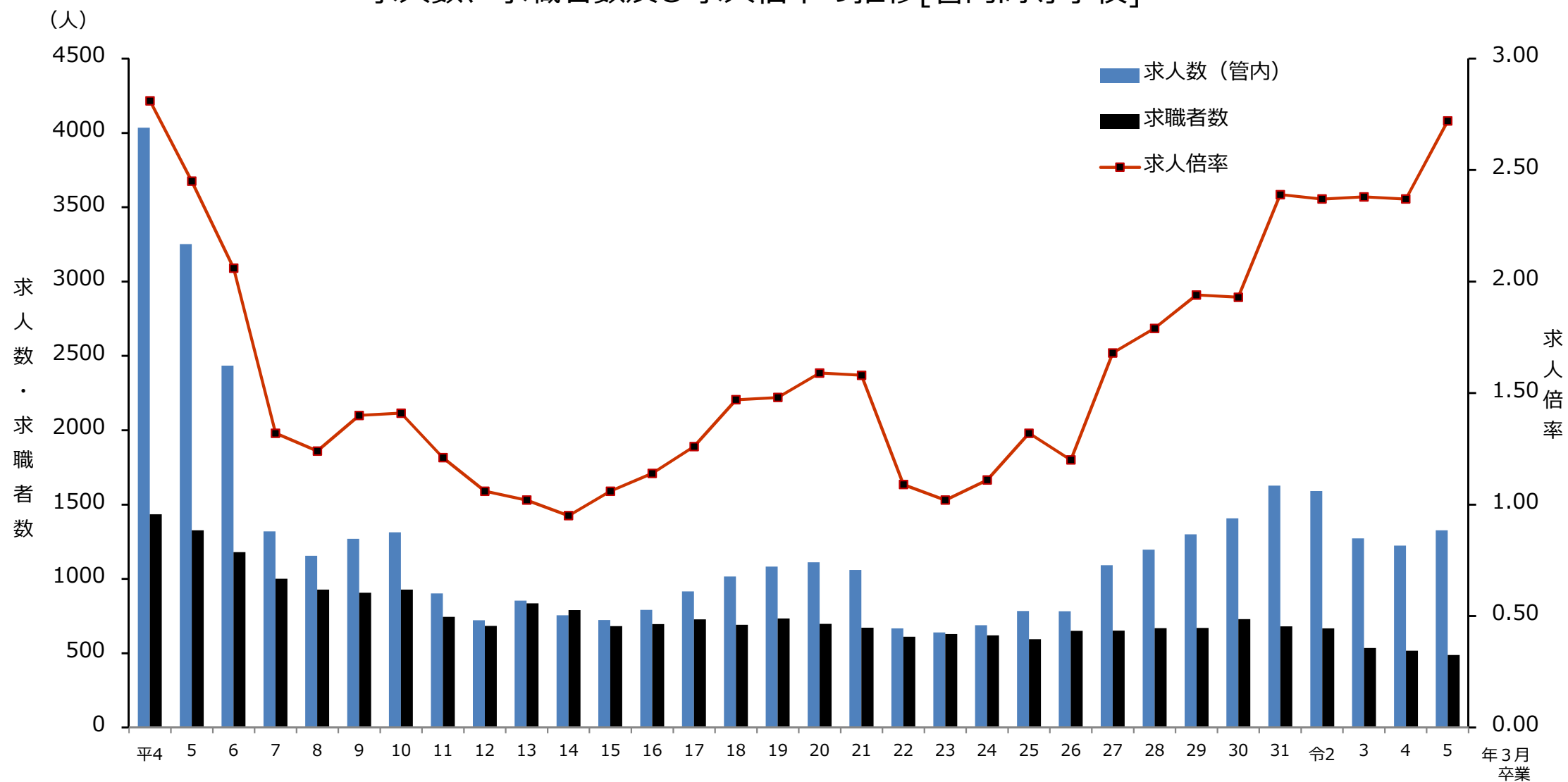
(各年とも3月末現在就職数)

		R2年3月卒業者				R3年3月卒業者				R4年3月卒業者				R5年3月卒業者			
		男	女	計	※	男	女	計	※	男	女	計	※	男	女	計	※
職業	専門的・技術的職業	22	11	33	0.0	35	7	42	27.3	31	11	42	0.0	44	8	52	23.8
	事務的職業	13	63	76	18.8	10	50	60	▲ 21.1	10	40	50	▲ 16.7	7	45	52	4.0
	販売の職業	19	22	41	▲ 19.6	16	31	47	14.6	17	25	42	▲ 10.6	10	24	34	▲ 19.0
	サービスの職業	14	54	68	0.0	8	37	45	▲ 33.8	9	41	50	11.1	16	33	49	▲ 2.0
	保安の職業	9	10	19	11.8	3	1	4	▲ 78.9	5	2	7	75.0	1	0	1	▲ 85.7
	農林漁業の職業	0	1	1	0.0	5	0	5	400.0	0	6	6	20.0	5	2	7	16.7
	運輸・通信の職業	28	3	31	47.6	11	2	13	▲ 58.1	7	0	7	▲ 46.2	10	1	11	57.1
	生産工程・労務の職業	342	55	397	▲ 5.9	250	61	311	▲ 21.7	256	55	311	0.0	225	57	282	▲ 9.3
合 計		447	219	666	▲ 1.6	338	189	527	▲ 20.9	335	180	515	▲ 2.3	318	170	488	▲ 5.2

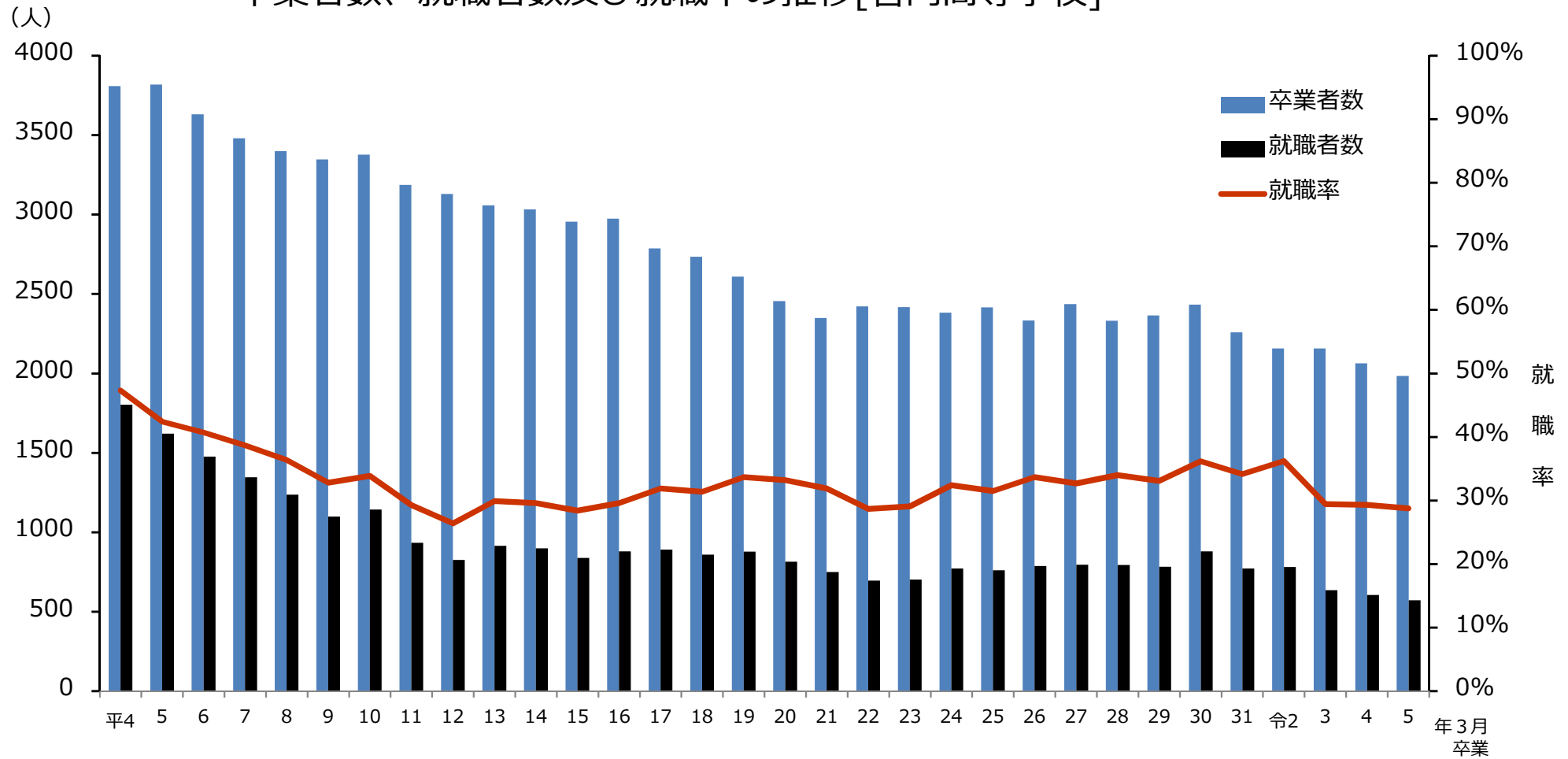
「※」は前年比を表す。 前年度数が0の場合、前年比は「－」表示



求人数、求職者数及び求人倍率の推移[管内高等学校]



卒業生数、就職者数及び就職率の推移[管内高等学校]

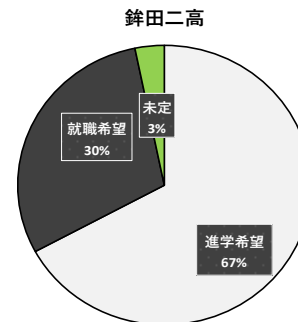
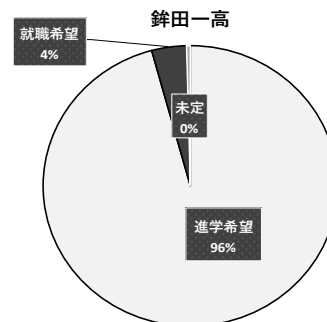
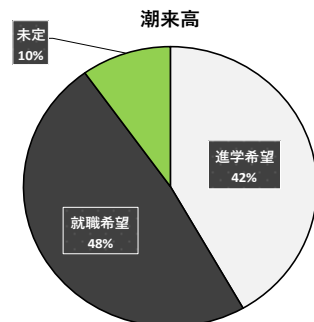
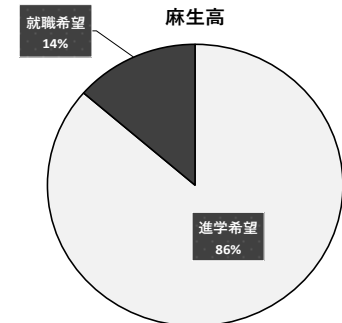
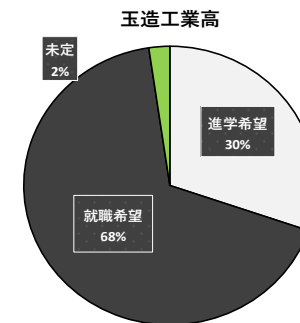
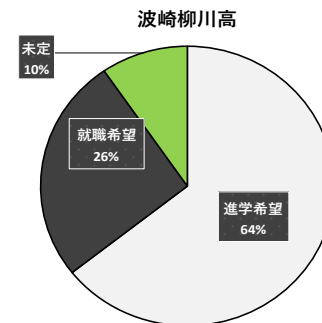
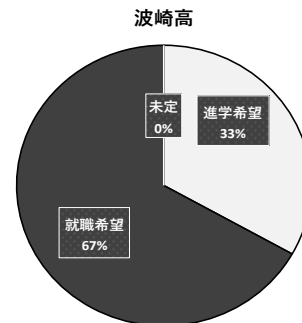
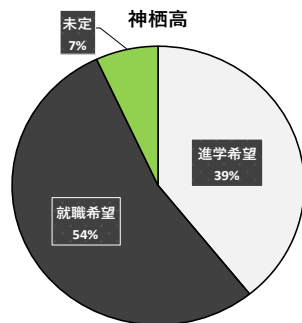
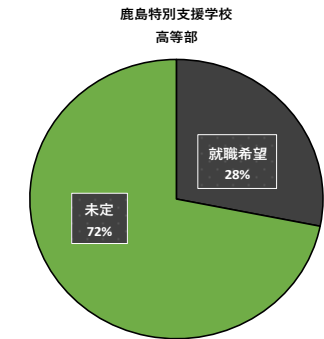
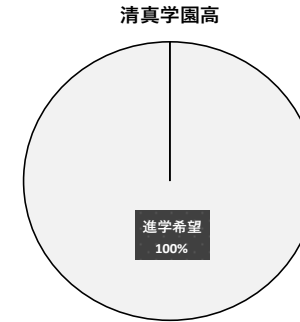
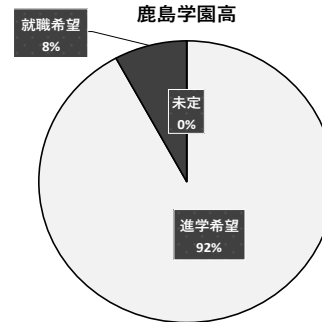
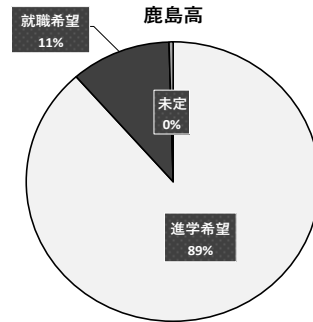
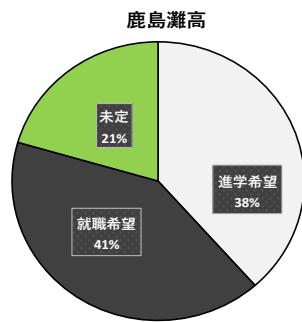


令和6年3月高等学校卒業予定者求職動向調査(学校別)

令和5年4月現在

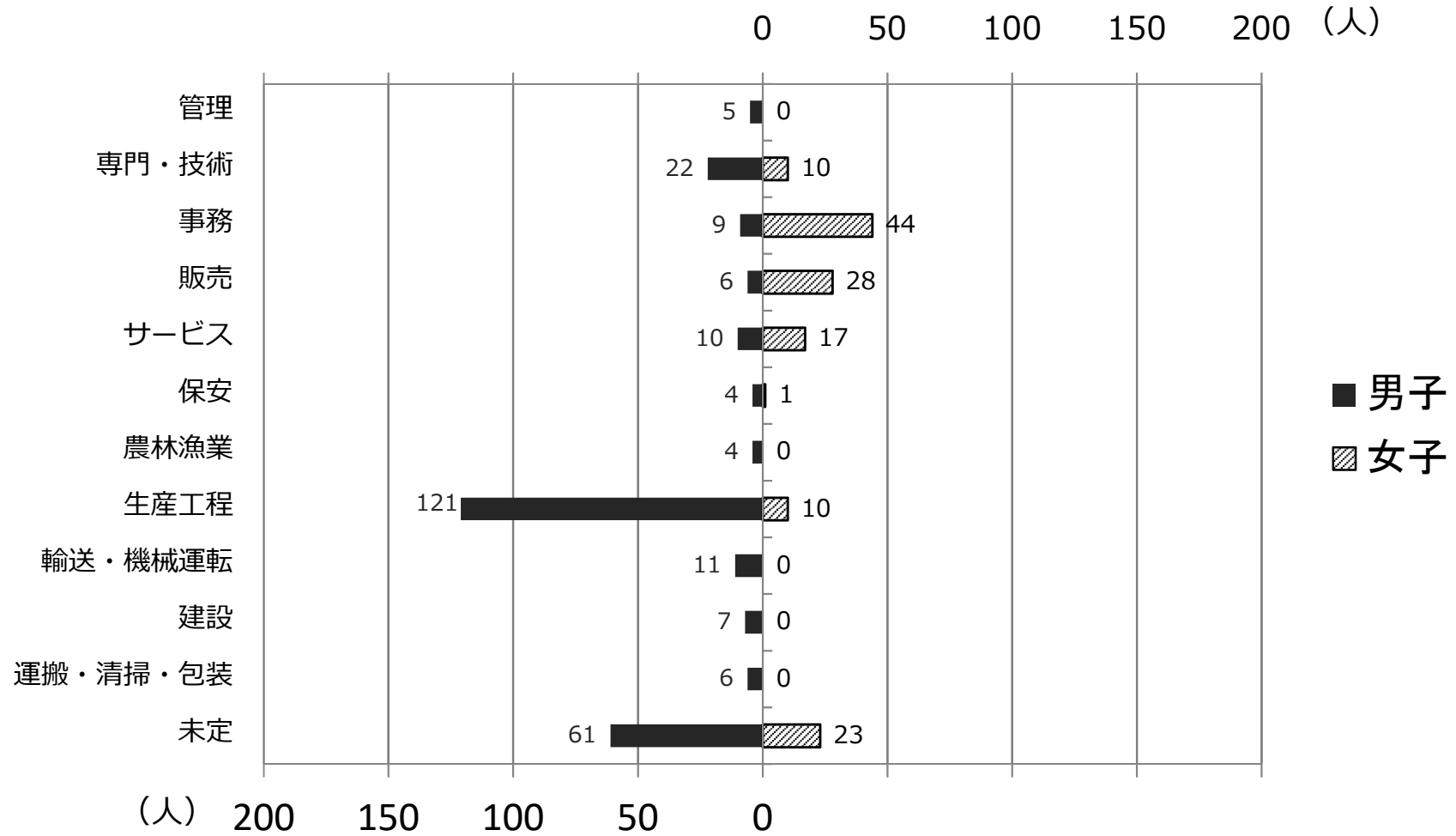
	1		2		3		4		5		6 5の職業群別の内訳																							
	卒業予 定者数		1のうち 進学希 望者数		1のうち 就職希 望者数		1のうち その他 (未定を 含む)		3のうち 学校又は 安定所の 紹介による就職希 望者数		(1)	(2)		(3)		(4)		(5)		(6)		(7)		(8)		(9)		(10)		(11)		(12)		
											管理的 職業	専門的・ 技術的 職業	事 務 的 職 業	販 売 の 職 業	サービ スの職 業	保 安 の 職 業	農林漁業 の職業	生産工程 の職業	輸送・機 械運転 の職業	建設・採 掘の職業	運搬・清 掃・包装 等の職業	希望職 種未定												
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女		
鹿 島 灘 高	25	14	9	6	10	6	6	2	8	6	0	0	1	0	0	1	0	1	3	1	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	3	1
鹿 島 高	114	121	96	112	17	9	1	0	10	7	0	0	1	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	7	1
清 真 学 園 高	82	72	82	72	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
鹿 島 学 園 高	140	99	129	91	11	8	0	0	10	6	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0	2	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	5	4	
鹿島特別支援学校 高 等 部 本 科	25	7	0	0	6	3	19	4	6	3	0	0	0	0	0	0	0	2	3	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
神 栖 高	62	68	21	30	34	36	7	2	33	33	0	0	0	0	0	10	0	4	2	5	0	0	0	0	4	2	7	0	2	0	2	0	16	12
波 崎 高	106	51	26	26	80	25	0	0	80	25	5	0	5	10	6	10	0	5	0	0	0	0	0	0	64	0	0	0	0	0	0	0	0	0
波 崎 柳 川 高	47	26	31	16	14	5	2	5	14	5	0	0	4	0	0	3	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	7	0	
玉 造 工 業 高	82	4	24	2	56	2	2	0	53	2	0	0	8	0	3	2	2	0	2	0	1	0	2	0	14	0	0	0	1	0	0	20	0	
麻 生 高	83	93	65	87	18	6	0	0	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	
潮 来 高	42	49	15	23	22	22	5	4	18	19	0	0	0	0	0	5	3	5	0	3	1	0	0	0	14	3	0	0	0	0	0	0	3	
鉾 田 一 高	109	128	106	121	2	7	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
鉾 田 二 高	110	106	70	75	37	27	3	4	31	26	0	0	1	0	0	7	1	12	1	3	0	0	1	0	16	2	1	0	3	0	4	0	3	2
計	1027	838	674	661	307	156	46	21	266	133	5	0	22	10	9	44	6	28	10	17	4	1	4	0	121	10	11	0	7	0	6	0	61	23

令和6年3月高等学校卒業予定者進路希望状況



令和6年3月高等学校卒業予定者就職希望職種

令和5年4月 ハローワーク調べ



卒業年別初任給の推移（関東近県）

中 学

(単位：千円)

県 別 卒業年別		全 国	茨 城	栃 木	群 馬	埼 玉	千 葉	東 京	神奈川
男	令和3年3月卒	160	162	150	161	175	170	127	178
	令和2年3月卒	154	161	162	171	166	165	111	190
	平成31年3月卒	153	144	160	158	193	171	118	190
	平成30年3月卒	149	162	146	150	167	181	111	170
	平成29年3月卒	146	146	149	136	182	160	120	177
女	平成28年3月卒	143	142	138	139	159	175	117	161
	令和2年3月卒	150	－	176	－	－	169	124	170
	平成31年3月卒	148	－	141	140	165	150	130	168
	平成30年3月卒	143	－	110	－	133	196	129	161
	平成29年3月卒	146	－	－	－	158	180	149	187

資料出所「厚生労働省職業安定局労働市場センター」

※「－」は対象者なし。

高 校

(単位：千円)

県 別 卒業年別		全 国	茨 城	栃 木	群 馬	埼 玉	千 葉	東 京	神奈川
男	令和3年3月卒	180	180	180	181	186	187	192	193
	令和2年3月卒	180	181	177	179	186	185	190	191
	平成31年3月卒	176	176	174	179	182	180	186	184
	平成30年3月卒	174	175	173	178	179	178	184	181
	平成29年3月卒	172	172	171	175	178	175	183	181
女	平成28年3月卒	171	171	170	171	177	173	181	179
	令和2年3月卒	175	175	172	175	182	182	190	194
	平成31年3月卒	172	171	171	174	178	179	185	184
	平成30年3月卒	169	169	168	170	174	177	183	183
	平成29年3月卒	167	166	167	169	172	174	181	181

資料出所「厚生労働省職業安定局労働市場センター」

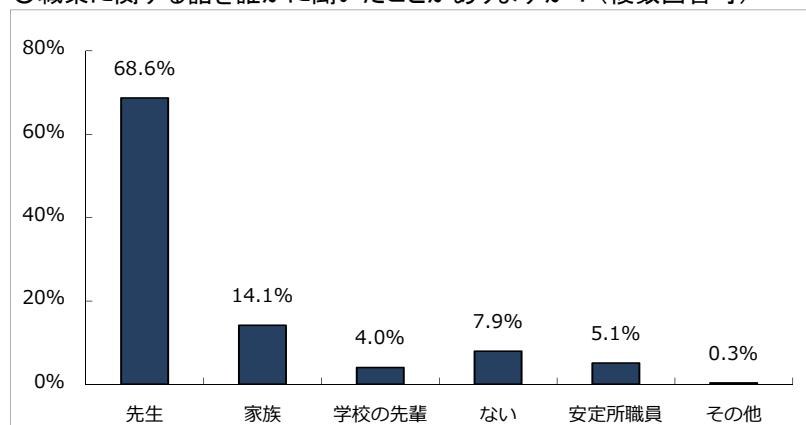
新規高卒者の就職と職場生活アンケート結果

常陸鹿嶋公共職業安定所

鹿行地区の企業に就職した令和3年3月新規高等学校卒業者の就職後約半年を経過した時期に「就職するまでのこと」そして「職場生活のこと」についてアンケート調査を実施し、その結果をまとめたものです。

- 有効回答者数 316名
- 回答者の内訳 男性 247名 女性 69名

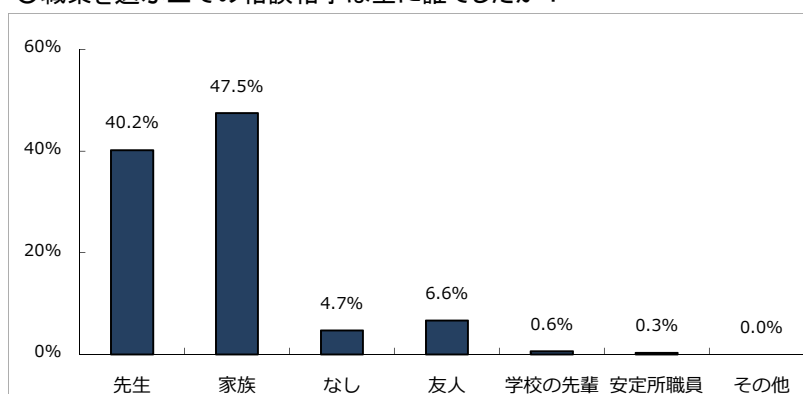
○職業に関する話を誰かに聞いたことがありますか？（複数回答可）



職業に関する話を聞く人は、「学校の先生」が68.6%と最も多く、次いで、「家族」の14.1%であった。

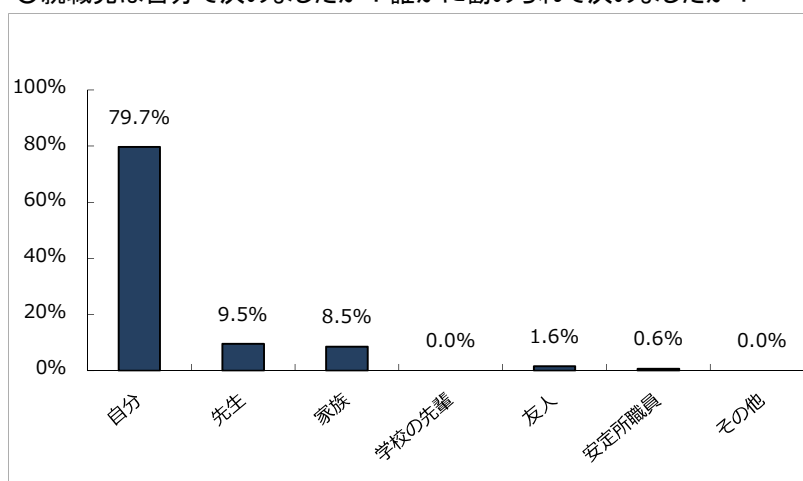
アンケート回収数に占める各項目の回答割合を算出。

○職業を選ぶ上での相談相手は主に誰でしたか？



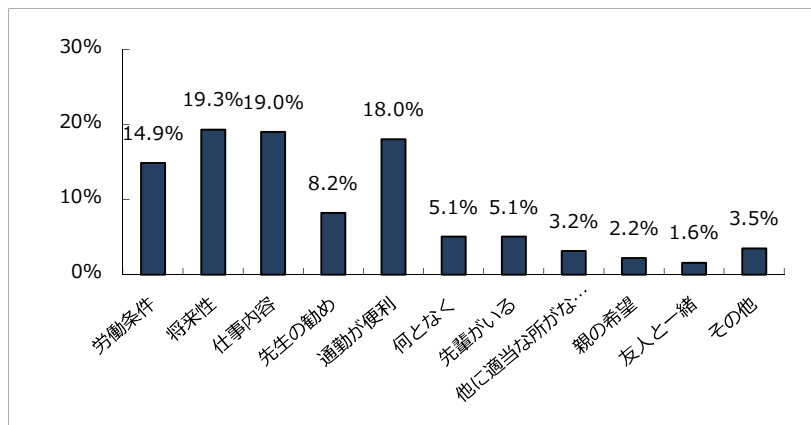
職業を選ぶ上での主な相談相手は、「家族」(47.5%)「先生」(40.2%)、。その2項目で全体の約9割を占めています。

○就職先は自分で決めましたか？誰かに勧められて決めましたか？



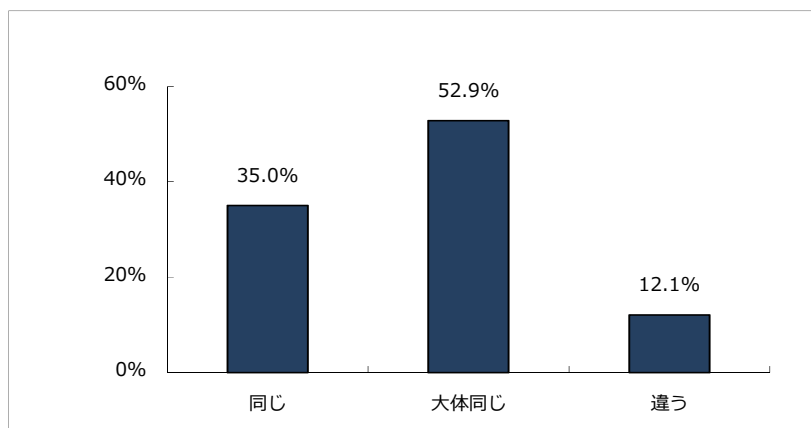
就職先の決定は、「自分」(79.7%)が最も高く、次いで「先生」(9.5%)「家族」(8.5%)、の順であった。

○今の就職先を選んだ大きな理由は何ですか？



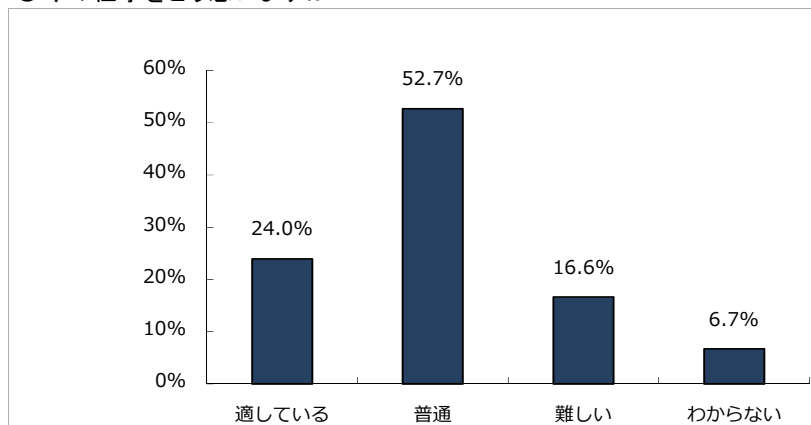
就職先を選ぶ際に最も重視した条件は、「将来性」で、「仕事内容」「通勤に便利」と続く。
また、「何となく」「適当なところがない」など消極的な理由で選定した人は8.3%であった。

○現在の仕事(職種)は希望していた仕事と同じですか？



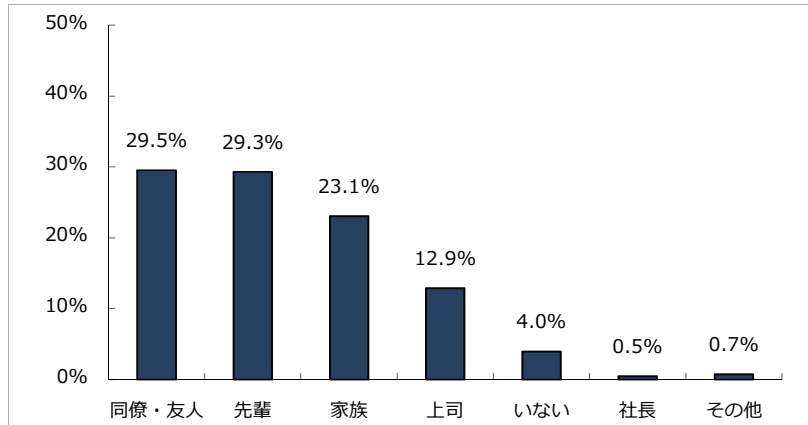
現在の仕事(職種)が希望していた仕事と同じかについては、「同じ」「大体同じ」を合わせると、約9割の生徒がほぼ希望していた仕事(職種)に就職できていた。

○今の仕事をどう思いますか？



7割超の生徒が概ね適応。
76.7%が今の仕事に対して「適している」「普通」と回答。
一方、「難しい」との回答は16.6%であった。

○今の職場で、仕事や生活での相談相手はいますか？また、それは誰ですか？（複数回答可）

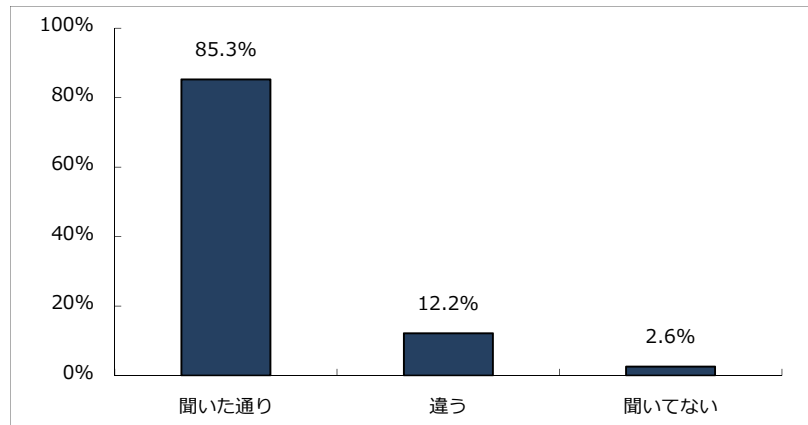


職場での相談相手については、「同僚・友人」が最も多く、次いで「先輩」「家族」の順であった。

一方、「いない」との回答が4.0%あり、支援が求められている。

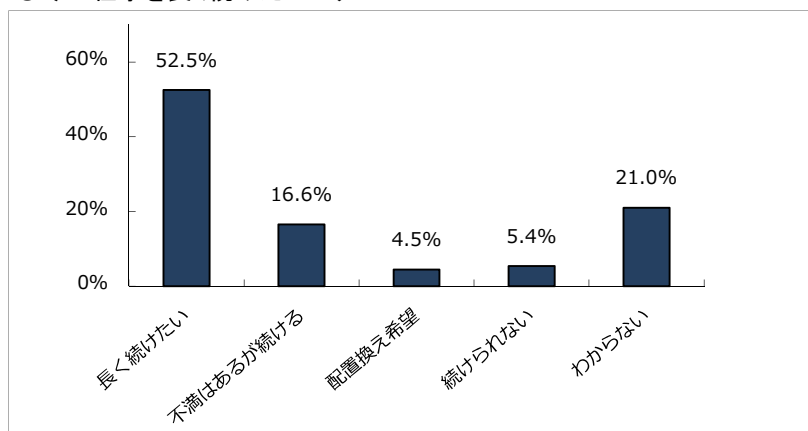
アンケート回収数に占める各項目の回答割合を算出。

○採用条件は聞いたとおりですか？



就職前に提示された採用条件と採用後の条件について「聞いたとおり」が85.3%、「違う」が12.2%であり、「聞いていない」人も2.6%います。

○今の仕事を長く続けたいですか？



「長く続けたい」
52.5%

「続けられない」
5.4%

「わからない」
21.0%

また、「配置換え希望」や「不満はあるが辞めるほどではない」など労働条件等が改善されれば職場定着すると思われる人が21.1%あります。

採用選考時の健康診断についてのお願い

近年、新規学校卒業者の採用選考時に、労働安全衛生規則第43条に「雇入れ時の健康診断」が規定されていることを理由に、「血液検査」等の健康診断を一律に実施している事例が見受けられます。

しかし、この「雇入れ時の健康診断」は、常時使用する労働者を雇い入れた際における適正配置、入職後の健康管理に役立てるために実施するものであって、採用選考時に実施することを義務づけたものではなく、また、応募者の採否を決定するために実施するものでもありません。

また、健康診断の必要性を慎重に検討することなく、採用選考時に健康診断を実施することは、応募者の適正と能力を判断する上で必要のない事項を把握する可能性があり、結果として就職差別につながる恐れがあります。

したがって、採用選考時に「血液検査」等の健康診断を実施する場合には、健康診断が応募者の適正と能力を判断する上で真に必要かどうか慎重に検討したうえで、あらかじめ学校及び応募者に説明し、相互の了解のもとに実施するようお願いいたします。

(参考)

労働安全衛生規則第43条

事業者は、常時使用する労働者を雇い入れるときは、当該労働者に対し、次の事項について医師による健康診断を行わなければならない。ただし、医師による健康診断を受けた後、3月を経過しない者を雇い入れる場合において、その者が当該健康診断の結果を証明する書面を提出したときは、当該健康診断の項目に相当する項目については、この限りではない。

労働基準局安全衛生部労働衛生課長見解（平成5年4月26日付け）の抜粋

最近、事業者により標記の健康診断と採用選考時の健康診断を混同している例も見受けられる。

- 1・労働安全衛生規則第43条（雇入時の健康診断）は、採用選考時の健康診断について規定したものではないこと。
- 2・雇入時の健康診断は、常時使用する労働者を雇い入れた際における適正配置、入職後に健康診断に資するための健康診断であること。

(事業主のみなさまへ)

詳しくは

公正採用選考特設サイト



ご存じですか？
採用面接でのその質問、
実は…

不適切です。

あなたの会社は大丈夫？
人権に配慮した公正な採用選考が
できているか、チェックしてみましょう

公正な採用選考を行うポイント!!

1 応募者に広く門戸を開く

特定の国や地域の出身者、難病のある人、LGBT等の性的マイノリティなどの**特定の人を除外せず、求人条件に合致する全ての人が応募できるようにしましょう。**

なお、法律上、事業主は労働者の募集及び採用について、

- 性別にかかわらず均等な機会を与えなければなりません(男女雇用機会均等法第5条)
- 障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければなりません(障害者雇用促進法第34条)
- 原則として年齢制限を設けることはできません(労働政策総合推進法第9条)

2 本人のもつ適性・能力に基づいた採用基準とする

応募してきた人が「求人職種の職務を遂行するにあたり、必要となる適性や能力をもっているか」ということに基づいた基準による採用選考を行いましょう。

職務内容によって、適性・能力を判断するのにどのような事項が適当であるかは異なりますが、「**本人に責任のない事項**」や「**本来自由であるべき事項(思想・信条にかかわること)**」はそもそも**本人の適性・能力とは関係ない**ことです。

本人の適性・能力とは関係ないことを面接時にたずねることはもちろん、エントリーシートに記載させたり、作文の題材としたりすることは、就職差別につながりかねません。十分に気を付けましょう。

具体的に気をつけることは？

就職差別につながるおそれがある 14 事項

本人に責任のない事項の質問

本籍・出生地

家族

住宅状況

生活環境・家庭環境

本来自由であるべき事項の質問 (思想・信条にかかわること)

宗教

支持政党

人生観・生活信条

尊敬する人物

思想

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

購読新聞・雑誌・愛読書

不適切な選考方法

身元調査の実施

本人の適性・能力に関係ない事項を
含んだ応募書類(社用紙)の使用

合理的・客観的に必要性が認められない
健康診断の実施

※ここに記載したものに限らず、差別につながる事項に気をつけてください

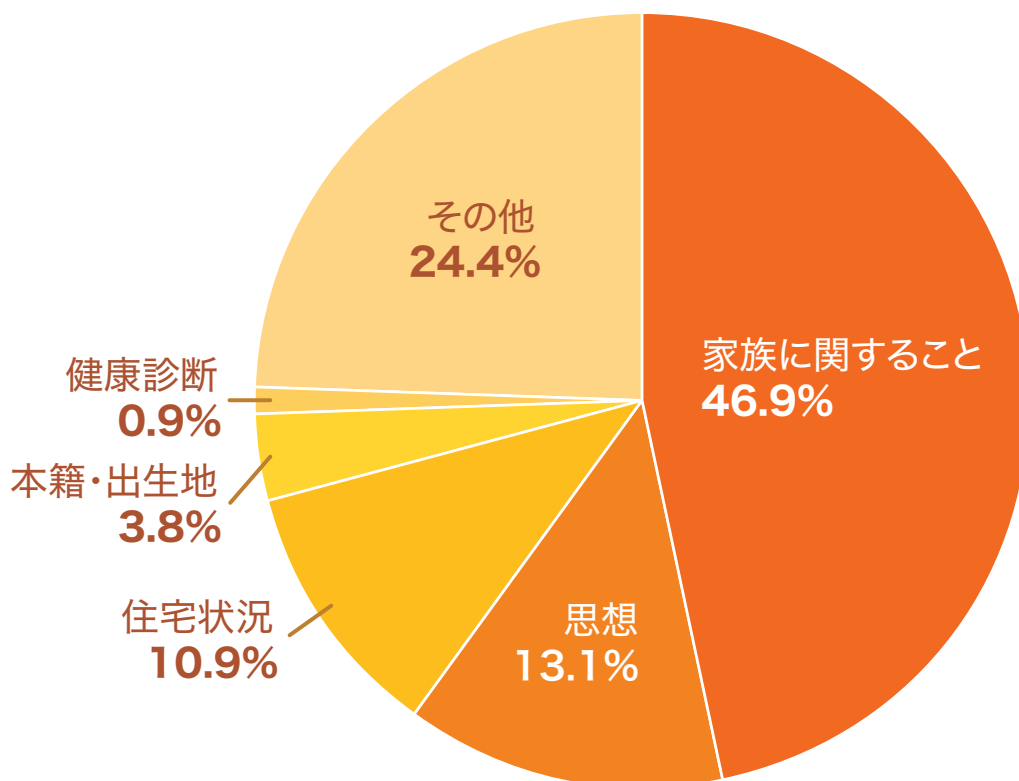


不適切な採用選考の実態

応募者から「本人の適性・能力以外の事項を把握された」との指摘があったもののうち、

「家族に関すること」の質問が約半数を占めています。

面接の空気を和らげるために聞いてしまうケースが多いようですので、注意しましょう。



※令和2年度にハローワークで把握した
797件の内訳

求職者の個人情報の取り扱いについて

- ・職業安定法では、募集に応じて労働者になろうとする者等の個人情報を収集、保管、使用する際は、労働者の募集業務等の目的の達成に必要な範囲内で行わなければならない旨を規定しています
- ・法に基づく指針が公表され、原則として収集してはならない個人情報等を規定しています

次の個人情報の収集は原則として認められません

- 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
- 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
- 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

個人情報の収集は、本人から直接又は本人の同意の下で収集することが原則です

違反したときは

- ・違反行為をした場合は、職業安定法に基づく行政指導や改善命令等の対象となる場合があります
- ・改善命令に違反した場合は、罰則（6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金）が科せられる場合もあります

自社の採用選考における質問事項を チェックしてみましょう！

エントリーシート編

- ☐ 本籍や帰省先を記入する欄がある
- ☐ 健康状態や既往歴を記入する欄がある
- ☐ 家族構成や家族の職業など、家族に関することを記入する欄がある

採用面接編

- ☐ 場を和ませるつもりで、家族や出身地に関することを聞いている
- ☐ 家の間取り、借家・持ち家などの住宅状況について聞いている
- ☐ 思想や信条に関すること、愛読書などについて聞いている

1つでもチェックが入ったら、不適切です

上記の項目は本人の適性や能力と関係ありません。質問項目から外しましょう。

採用基準とするつもりがなくてたずねた内容であっても、回答を受け、いったん適性と能力に関係のない事項を把握してしまった結果、採否決定に影響を与える可能性も出てきます。

エントリーシートや面接の質問内容には、十分な配慮が必要です。

質問事項を事前に調整するなど、面接担当者間で不適切な質問に対する認識を共有しましょう。

※平成28年12月「部落差別の解消の推進に関する法律」が公布・施行されました

現在もなお部落差別が存在するとともに、情報化の進展に伴って部落差別に関する状況に変化が生じています。同和問題に関する差別は許されないものであるという認識の下、本籍や出身地を採否に影響させることなく、本人の適性・能力に基づいた採用基準にすることによって部落差別のない公正な採用選考を実現しましょう。

詳しくは最寄りのハローワークまで

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



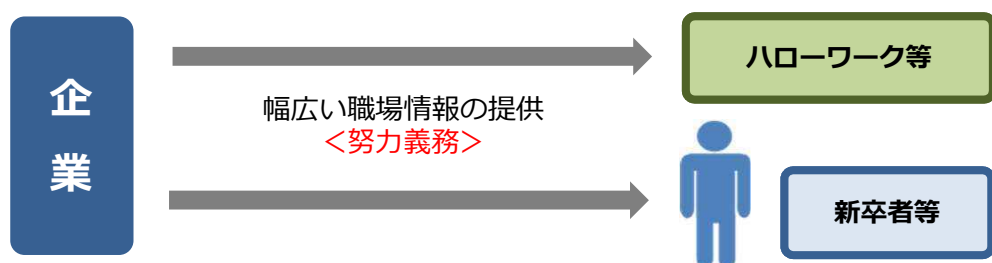
就労実態等に関する職場情報を応募者に提供する制度について

新規学校卒業段階でのミスマッチによる早期離職を解消し、若者が充実した職業人生を歩んでいくため、労働条件を的確に伝えることに加えて、若者雇用促進法では、平均勤続年数や研修の有無及び内容といった就労実態等の職場情報も併せて提供することとなっています。企業にとっても、採用・広報活動を通じて詳しい情報を提供することによって、求める人材の円滑な採用が期待できます。

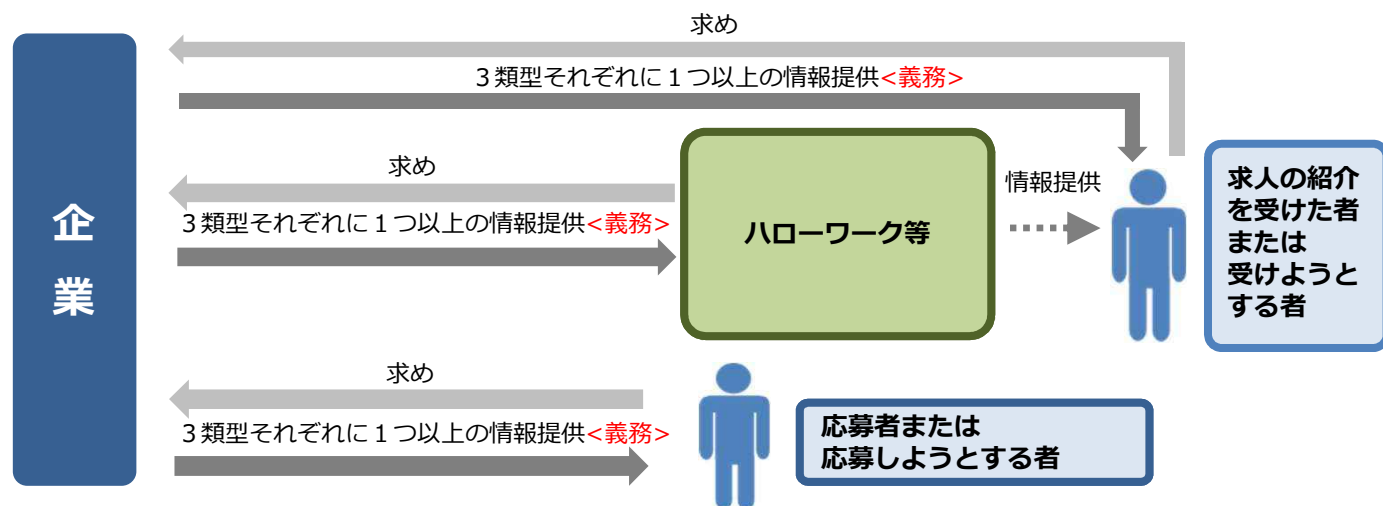
情報提供の仕組み

新卒者等（※）であることを条件とした募集・求人申込みを行う場合に、情報提供が必要です。

■ 幅広い職場情報の提供が努力義務となります。



■ 応募者等や、求人申込みをしたハローワーク、特定地方公共団体や職業紹介事業者（職業紹介事業者としての学校を含む）または求人の紹介を受けた者等から求めがあった場合は、次ページの（ア）～（ウ）の3類型それぞれについて1つ以上の情報提供が義務となります。



指針（P 4 参照）において、情報提供項目（裏面参照）の全てについて、ホームページでの公表、会社説明会での情報提供、求人票への記載などにより、積極的に情報提供を行うことが望ましいと定められています。

※新卒者等の範囲は以下のとおりです。

ただし当該募集・求人の対象外となっている場合は、情報提供の求めを行うことができません。

- ① 学校（小学校及び幼稚園を除く）、専修学校、各種学校、外国の教育施設に在学する者で、卒業することが見込まれる者
- ② 公共職業能力開発施設や職業能力開発総合大学の職業訓練を受ける者で、修了することが見込まれる者
- ③ 上記①、②の卒業者及び修了者

情報提供項目

1 募集・採用に関する情報	①過去3年度の新卒採用者数・離職者数、②過去3年度の新卒採用者数の男女別人数、③平均継続勤務年数 ※参考値として、可能であれば平均年齢についても情報提供してください。
2 職業能力の開発・向上に関する取組の状況※1	①研修の有無及び内容※2、②自己啓発支援の有無及び内容、③メンター制度の有無、④キャリアコンサルティング制度の有無及び内容、⑤社内検定等の制度の有無及び内容※3
3 職場への定着の促進に関する取組の実施状況	①前年度の月平均所定外労働時間、②前年度の有給休暇の平均取得日数、③前年度の育児休業取得対象者数・取得者数（男女別）、④役員及び管理的地位にある者に占める女性の割合

※1 制度として就業規則等に規定されているものでなくても、継続的に実施していて、そのことが従業員に周知されていれば、「有」として構いません。

※2 研修の内容は、具体的な対象者や内容を示してください。

※3 業界団体等が実施する検定を活用する場合も「有」として構いません。

職場情報提供のメリット

職場情報を提供することで、次のようなメリットが期待されます！

新規学卒者等の応募意欲 就職後の働き方に対するイメージがより具体的に湧くことで、新規学卒者等の応募意欲が高まり、求人への応募数が増加します。	入社後の職場定着 職場情報を事前に把握した上での入社が可能となることで、ミスマッチによる早期離職を防ぐことができ、入社後の定着率向上につながります。
信用力、企業イメージ 企業情報の「見える化」が図られることで、透明性が高い企業との評価が得られ、企業イメージが向上します。	ワーク・ライフ・バランスの意識 従業員が自社の情報を客観的に確認ができることで、従業員のワーク・ライフ・バランス意識が向上します。

情報提供における留意事項

1. 企業全体の雇用形態別（※）の情報を提供してください。また、採用区分や事業所別などの詳細情報についても、追加情報として提供することが望まれます。

※いわゆる正社員として募集・求人申込みを行う場合は、正社員である労働者に関する情報を提供してください。また、期間雇用者や派遣労働者等、いわゆる正社員以外の雇用形態で募集・求人申込みを行う場合は、正社員以外の直接雇用の労働者全てに関する情報を提供してください。

※（ウ）「役員に占める女性割合及び管理的地位にある者に占める女性割合」については、募集・求人申込みを行う雇用形態に関わらず、企業に雇用される全ての労働者に関する情報としてください。

2. 企業グループ全体として募集・求人申込みを行い、グループ傘下の各企業に配属する採用形態の場合は、配属の可能性のある企業それぞれについての情報を提供してください。
3. 海外支店等に勤務している労働者については除外した情報としてください。

4. 最新の情報を提供してください。

情報提供の方法

以下の方法により情報提供を行ってください。

- ① ホームページでの公表、会社説明会での提供、求人票への記載などによる、自主的・積極的な情報提供
 - ② 応募者等から個別の求めがあった場合は、メールまたは書面による情報提供
- ※ ①によりホームページに掲載している場合は、情報そのものの提供に代えて、掲載箇所を示すことでも構いません。

情報提供が義務となる「求め」の方法

【応募者や応募しようとする者の場合】

応募者や応募しようとする者が、メールまたは書面等により以下の事項を企業に対して伝えることで「求め」となります（※）。

- ① 氏名
- ② 連絡先（住所またはメールアドレス）
- ③ 所属学校名、在学年または卒業年月
- ④ 情報提供を希望する旨

※ 説明会や面接等のほか、事前に企業へ提出している履歴書等により本人確認を行うことができる場合等においては、口頭（電話も含む）により情報提供の求めを行うこともできます。
この場合は、企業からの情報提供についても口頭により行うことができます。



就職情報サイト経由や企業の採用ホームページ等で、いわゆるプレエントリー（正式な応募の前段階において、採用情報の提供や資料請求を目的として、特定の企業に対して氏名、学校名、連絡先等を登録すること）をした場合も「求め」となります。

【ハローワーク、特定地方公共団体や職業紹介事業者の場合】

ハローワーク、特定地方公共団体や職業紹介事業者（学校を含む。以下同じ。）は、上記④のみを求人者に伝えることで「求め」となります。

- ※ ハローワークでは求人受理に際し、求人申込書に「青少年雇用情報欄」を設け求人者に情報提供を求めることとしています。また、職業紹介事業者等には「青少年雇用情報シート」を活用いただくよう推奨しています。
- ※ 求人申込書の具体的な書き方については、「求人申込書の書き方のポイント」のリーフレットをご覧ください。

「求め」を行ったことを理由として不利益な取扱いをしてはなりません。

【典型的な不利益取扱いの例】

- ・ 情報提供を求めた者に対してのみ、説明会等の採用選考に関する情報を提供しないこと。

【不利益取扱いを疑われるおそれがあるため、行わないことが望ましい例】

- ・ 説明会において、情報提供を求める行為をマイナスに評価している言動を行うこと。
- ・ 面接において、当該応募者が情報提供を求めた事実に触れること。

全ての青少年雇用情報をあらかじめ公表できない場合でも、採用・広報活動におけるトラブル防止のため、ホームページに「情報提供を求めたことにより、採用選考過程において不利に取り扱われることはありません」と記載する等、明確に発信することが望まれます。

<参考>

「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」における関連規定

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として、指針に以下が規定されていますので、指針に沿った適切な対応を行ってください。

<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（指針第二の二）>

- (一) ホームページ等での公表、会社説明会での提供又は求人票への記載等により、青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則第三条第一項各号に掲げる事項の全て※について情報提供することが望ましいこと。
- (二) 新卒者等が具体的な項目の情報提供を求めた場合には、特段の事情がない限り、当該項目を情報提供することが望ましいこと。
- (三) 情報提供の求めを行った新卒者等に対して、当該求めを行ったことを理由とする不利益な取扱いをしないこと。
- (四) 情報提供の求めに備え、あらかじめ提供する情報を整備しておくことが望ましいこと。
また、その求めがあった場合には、速やかな情報提供に努めること。

※「青少年雇用情報の全ての項目」のこと。以下同じ。

<特定地方公共団体及び職業紹介事業者等が青少年の雇用機会の確保及び職場への定着促進のために講ずべき措置（指針第四の四）>

- (一) **特定地方公共団体及び職業紹介事業者**は、新卒者等求人の申込みを受理する際に、求人者に青少年雇用情報の提供を求めるとともに、施行規則第三条第一項各号に掲げる事項の全てを提供するよう働きかけ、新卒者等に対する職業紹介に活用することが望ましいこと。また、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、就職支援サイトを運営する場合は、事業主の青少年雇用情報について、可能な限り同項各号に掲げる事項の全てが掲載されるように取り組むこと。
求人の申込みを受理する段階で提供がなされていない青少年雇用情報について、新卒者等から特定地方公共団体又は職業紹介事業者に対して個別に照会があった場合は、特定地方公共団体又は職業紹介事業者から求人者に対して当該照会に係る青少年雇用情報の提供を求めることが望ましいこと。この場合において、当該照会を行った新卒者等に関する情報を求人者に明示する必要はないことに留意すること。
- (二) **募集情報等提供事業者**は、自らの運営する就職支援サイトに、新卒者等募集を行う事業主の青少年雇用情報について、可能な限り施行規則第三条第一項各号に掲げる事項の全てが掲載されるように取り組むこと。

詳しくは、都道府県労働局またはハローワークへお問い合わせください。
また、この制度に関してご相談がある場合は、最寄りのハローワークへご連絡ください。

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。



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U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^①・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、ご注意ください。

「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注意ください。

- ・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」、「〇〇人以内」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。

求人企業の皆さまへ

改正職業安定法（求人不受理）について

2020年（令和2年）3月30日から、改正職業安定法の一部や関連する政令・省令・指針が施行され、ハローワークは、**一定の労働関係法令違反のある求人者からの求人の申し込みなどを受理しないことが可能**となっております。

このリーフレットでは、**求人企業の皆さまが、ハローワークに求人を申し込む際に留意していただきたい点**をお知らせします。

※ 違反した場合に求人不受理となる規定が追加になります（施行日：令和4年10月1日）。

ハローワークは、原則として、全ての求人の申し込みを受理しなければならないとされています。ただし、以下のいずれかの要件に該当する場合には、求人の申し込みを受理しないことができます。

- ① 内容が法令に違反する求人
- ② 労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不適当な求人
- ③ **一定の労働関係法令違反のある求人者による求人**
- ④ 求人者が労働条件を明示しない求人
- ⑤ **暴力団員など（※）による求人**
（※）暴力団員、法人で役員の中に暴力団員がいる者、暴力団員がその事業活動を支配する者
- ⑥ **正当な理由なく、ハローワークからの報告の求めに応じなかった求人者による求人**

○ ハローワークは、求人の申し込みが上記の要件に該当するか否か、求人者に対して報告を求めることができるとされており、職業安定法では、求人者は、ハローワークからその求めがあったときは、正当な理由がない限り、応じなければならないとされています。



- 正当な理由なく、ハローワークからの報告の求めに応じなかった場合は、**求人の申し込みが受理されないこととなりますので、報告にご協力ください。**
- また、報告の際に、**事実と相違する報告をした場合には、都道府県労働局による勧告や公表などの対象となる可能性がある**ので、**正しい内容の報告**をお願いします。

【参考：職業安定法】

第五条の六 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、求人の申込みは全て受理しなければならない。ただし、次の各号のいずれかに該当する求人の申込みは受理しないことができる。

一～六 （上記①～⑥のとおりであるため省略）

2 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、求人の申込みが前項各号に該当するかどうかを確認するため必要があると認めるときは、当該求人者に報告を求めることができる。

3 求人者は、前項の規定による求めがあつたときは、正当な理由がない限り、その求めに応じなければならない。



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL040930 首01

以下に該当する場合には、求人の申込みが受理されません

対象となる主なケース		基本となる不受理期間
労働基準法及び 最低賃金法に関する規定	1年間に2回以上、同一の対象条項違反により是正指導を受けた場合	法違反の是正後 <u>6か月</u> 経過するまで
	対象条項違反により送検され、公表された場合	送検された日から <u>1年</u> 経過するまで
職業安定法、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に関する規定	対象条項に違反し、法違反の是正を求める勧告に従わず、公表された場合	法違反の是正後 <u>6か月</u> 経過するまで

違反した場合に求人の申込みが受理されないこととなる法律の規定

法律	対象条項
労働基準法	＜男女同一賃金＞第4条、＜強制労働の禁止＞第5条、＜労働条件明示＞第15条第1項及び第3項、＜賃金＞第24条、第37条第1項及び第4項、＜労働時間＞第32条、第36条第6項（第2号及び第3号に係る部分に限る）、第141条第3項、＜休日・休暇等＞第34条、第35条第1項、第39条第1項、第2項、第5項、第7項及び第9項、＜年少者関係＞第56条第1項、第61条第1項、第62条第1項及び第2項、第63条、＜妊産婦関係＞第64条の2（第1号に係る部分に限る）、第64条の3第1項、第65条、第66条、第67条第2項（※）労働者派遣法第44条（第4項を除く）の規定により適用する場合を含む。
職業安定法	＜労働条件等の明示＞第5条の3第1項（労働者の募集を行う者に係る部分に限る）、第2項及び第3項、第5条の4第1項（労働者の募集を行う者に係る部分に限る）及び第2項（労働者の募集を行う者に係る部分に限る）、＜求職者等の個人情報の取扱い＞第5条の5（労働者の募集を行う者に係る部分に限る）、＜求人の申込み時の報告＞第5条の6第3項、＜委託募集＞第36条、＜労働者募集に係る報酬受領・供与の禁止＞第39条（労働者の募集を行う者に係る部分に限る）、第40条、＜労働争議への不介入＞第42条の2において読み替えて準用する法第20条（労働者の募集を行う者に係る部分に限る）、＜秘密を守る義務＞第51条（労働者の募集を行う者に係る部分に限る）
最低賃金法	第4条第1項
労働施策総合推進法	第30条の2第1項及び第2項（第30条の5第2項及び第30条の6第2項において準用する場合を含む） （※）第30条の2第1項の規定を労働者派遣法第47条の4の規定により適用する場合を含む。
男女雇用機会均等法	第5条から第7条、第9条第1項から第3項、第11条第1項及び第2項（第11条の3第2項、第17条第2項及び第18条第2項において準用する場合を含む）、第11条の3第1項、第12条及び第13条第1項 （※）労働者派遣法第47条の2の規定により適用する場合を含む。
育児・介護休業法	第6条第1項、第9条の3第1項、第10条、第12条第1項、第16条（第16条の4及び第16条の7において準用する場合を含む）、第16条の3第1項、第16条の6第1項、第16条の8第1項（第16条の9第1項において準用する場合を含む）、第16条の10、第17条第1項（第18条第1項において準用する場合を含む）、第18条の2、第19条第1項（第20条第1項において準用する場合を含む）、第20条の2、第21条第2項、第23条第1項から第3項まで、第23条の2、第25条第1項及び第2項（第52条の4第2項及び第52条の5第2項において準用する場合を含む）及び第26条 （※）労働者派遣法第47条の3の規定により適用する場合を含む。

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。



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（企業活力強化貸付）」を利用する際、基準利率から－0.60%での融資を受けることができます。 ※ 基準利率は、令和5年3月1日現在（期間5年以上）で中小企業事業1.20%です。 ※ 貸付期間、担保の有無などに応じて異なる利率が適用されます。 ※ 働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）の詳細は、以下のURLをご覧ください。 https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.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。



【認定基準】

1	学卒求人※ ¹ など、若者対象の正社員※ ² の求人申込みまたは募集を行っていること
2	若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること
3	右の要件をすべて満たしていること ・「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること ・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下※³ ・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいないこと ・前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上又は年間取得日数が平均10日以上※⁴ ・直近3事業年度で男性労働者の育児休業等取得者が1人以上又は女性労働者の育児休業等取得率が75%以上※⁵
4	右の青少年雇用情報について公表していること ・直近3事業年度の新卒者などの採用者数・離職者数、男女別採用者数、平均継続勤務年数 ・研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定等の制度の有無とその内容 ・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数（男女別）、役員・管理職の女性割合
5	過去3年間に認定企業の取消を受けていないこと
6	過去3年間に認定基準を満たさなくなったことによって認定を辞退していないこと※ ⁶
7	過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと
8	過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと※ ⁷
9	暴力団関係事業主でないこと
10	風俗営業等関係事業主でないこと
11	各種助成金の不支給措置を受けていないこと
12	重大な労働関係等法令違反を行っていないこと

※¹ 少なくとも卒業後3年以内の既卒者が応募可であることが必要です。

※² 正社員とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいい、派遣契約で業務に従事する者は除きます。

※³ 直近3事業年度の採用者数が3人または4人の場合は、離職者数が1人以下であれば、可とします。

※⁴ 有給休暇に準ずる休暇として、企業の就業規則等に規定する、有給である、毎年全員に付与する、という3つの条件を満たす休暇について、労働者1人あたり5日を上限として加算することができます。

※⁵ 男女ともに育児休業などの取得対象者がいない場合は、育休制度が定められていれば可とします。また、「くるみん認定」（子育てサポート企業として厚生労働省が定める一定の基準を満たした企業。プラチナくるみん、トライくるみん、プラスを含みます。）を取得している企業については、認定を受けた年度を含む3年度間はこの要件を不問とします。

※⁶ 3、4の基準を満たさずに辞退した場合、再度基準を満たせば辞退の日から3年以内であっても再申請が可能です。

※⁷ 離職理由に虚偽があることが判明した場合（実際は事業主都合であるにもかかわらず自己都合であるなど）は取り消します。

Q 認定企業になるには、どうすればよいですか？

A 認定企業となるためには、各都道府県労働局へ申請が必要です。上記の認定基準を満たしていることを確認した後、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。

※申請書などの提出は、ハローワークを経由して行うことができます。また、認定基準を満たしているかどうかを確認するための書類をご提出いただけます。詳細は、各都道府県労働局へお問い合わせください。

電子申請も利用できます！

ユースエールの認定申請は、持参又は郵送によるほか、e-Govポータルサイトから、電子申請の利用が可能です。ぜひご利用ください。（<https://shinsei.e-gov.go.jp/>）

本リーフレットの内容について詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。
（融資制度の詳細は、株式会社日本政策金融公庫へお問い合わせください）

「求人者マイページ」のご案内

ハローワークインターネットサービス上に求人者専用の「求人者マイページ」を開設すると、会社のパソコンから求人申込みや内容変更などのサービスをご利用いただけます。ハローワークの窓口でマイページの開設手続きをご案内しています。

<サービス内容>

● 求人の申込み

- ※会社のパソコンから求人情報を入力し、求人を申し込むことができます（求人仮登録）。申し込み済みの求人データを活用して求人を申し込むこともできます。
- ※申込み内容は、ハローワークで確認後に受理・公開します。

● 申し込んだ求人内容の確認・変更や求人の募集停止、事業所情報の変更など

- ※申し込み内容をハローワークで確認します。

● 事業所の外観、職場風景、取扱商品などの画像情報の登録・公開

- ※登録できる画像情報は10ファイルまでです（サイズ：1ファイルにつき2MBまで 形式：JPEG、GIF、PNG、BMP）。
- ※ハローワークで確認後に公開します。

● ハローワークからオンラインで職業紹介を受けること(オンラインハローワーク紹介)

- ※オンラインで提出された志望動機や応募書類を管理・確認できます。

● 求職者からの応募を直接受けること（オンライン自主応募）

- ※オンライン自主応募はハローワークによる紹介ではないため、ハローワーク等の紹介を要件とする助成金の対象外です。
- ※オンラインで提出された志望動機や応募書類を確認・管理できます。

● ハローワークからご紹介した求職者（応募者）の紹介状の確認、選考結果（採用・不採用）の登録（ハローワークに連絡）

- ※応募者本人には、選考結果を直接ご連絡いただく必要があります。
- ※求人無効後の3か月後の月末まで選考結果の登録が可能です。
- ※求職者のご紹介後、2週間経過した時点で選考結果が登録されていない場合は、「選考結果未入力通知」メールが届きます（システムによる自動送信）ので、選考結果の登録をお願いします。

● メッセージ機能（ハローワークからご紹介した求職者（応募者）とのやりとり）

- ※メッセージをやりとりできるのは、相手方の求職者が「求職者マイページ」を開設している場合に限られます。
- ※応募者とのマイページ上のやりとりができるのは、求人無効後の3ヶ月後の月末までです（選考結果登録後はできません。）

● 求職情報検索・直接リクエスト

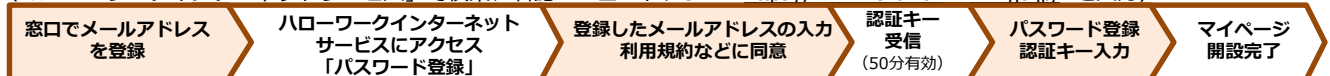
- ※ハローワークに登録している求職者のうち、経歴、専門知識、資格や希望条件など求職情報を求人者にPR（公開）することを希望している方々の情報（氏名、連絡先などの個人が特定される情報を除く）を検索できます（有効中の求人がある場合に利用できます）。
- ※検索の結果、貴社の求人条件に合致する方がいた場合は、ハローワークと相談の上、ハローワークから該当する求職者へご連絡することが可能です（相談の結果、ご希望に添えない場合もあります。）また、ハローワークを介さずに、応募してほしい求職者のマイページにメッセージと応募を検討してほしい求人の情報を直接送付できます（直接リクエスト）。直接リクエストは、求人者マイページを開設し、応募受付方法について「オンライン自主応募の受付」を可とする有効中の求人について行うことができます。

<マイページ開設手順>

- ・開設を希望する方は、ログインアカウントとして使用する事業所のメールアドレスをご用意のうえ、窓口へお申し出ください。

- ・窓口でメールアドレスを登録後（①）、会社のパソコンから手続き（②～⑥）をお願いします。

（「ハローワークインターネットサービス」で検索、右記バーコード、URL：<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/> を入力）



※マイページを開設するには、事業所登録が必要です。（事業所登録済みの場合はあらためての事業所登録は不要ですが、内容の確認や不足情報の把握などさせていただきます場合があります。）

※上記の方法のほか、会社のパソコンからハローワークインターネットサービスにアクセスし、ログインアカウント（メールアドレス、パスワード）を登録し、事業所情報・求人情報を入力（仮登録）後、マイページを開設する方法もあります。この方法による場合、過去にハローワークに事業所情報が登録されていることもありますので、入力開始前に最寄りのハローワークへのご相談をお願いします。

※メールの受信制限をしている場合は、パスワード登録手続きを行う前に「system@mail.hellowork.mhlw.go.jp」からの受信を許可してください。

メールアドレス（控え）：



求人者マイページホーム画面（イメージ）

HelloWork Internet Service
ハローワーク インターネットサービス

ホーム(求人/応募管理) メッセージ 事業所情報設定

ホーム
求人者マイページホーム

求人/応募管理

現在有効中または申し込み中の求人

新規求人情報を登録

有効中の求人を全て表示

事業所情報を確認・変更できます。

求人申込み（新規申込みや過去に申し込んだ求人データを活用した申込み）ができます。

応募者管理へ進む 求職情報検索 求人票を表示 詳細を表示 求人情報を編集

応募者の紹介状を確認したり、選考結果を登録（ハローワークへ連絡）できます。（求人が有効中の場合に利用できます。）

求職情報を検索できます。（求人が有効中の場合に利用できます。）

求人票を表示できます。

求人情報の内容（詳細）を確認できます。

求人の変更や募集停止などを申し込みめます。

ホーム画面では、以下の項目などを確認できます。

- ・有効中の求人
- ・申し込み中の求人
- ・無効になった求人

株式会社 ハローワーク
管轄安定所名:〇〇公共職業安定所

新着メッセージ数

有効中求人

求人区分	求人数	採用人数
一般	3件	9名
学卒	0件	
障害者	0件	

求人者マイページ外へリンク

イベント情報検索

受付年月日:2019年5月18日 紹介期限日:2019年7月31日

職種 訪問介護員 公開中

求人区分 フルタイム 求人番号 13010-XXXXXXX

就業場所 東京都千代田区 公開範囲 1.事業所名等を含む求人情報を公開する

雇用形態 正社員

提供範囲 地方自治体、民間人材ビジネス共に可

経験不問 学歴不問 資格不問 時間外労働なし 週休二日制(土日休) 転勤なし 書類選考なし 通勤手当あり

駅近(徒歩10分以内) マイカー通勤可 U/Iターン歓迎 トライアル雇用併用

求人数:3名 充足数:1名 不採用数:2名 紹介中数:1名 自主応募中数:1名 リクエスト中数:0名

<求人者マイページの利用に当たっての留意事項>

- ◆求人者マイページは、ハローワーク（公共職業安定所）およびハローワークインターネットサービスを利用して求職者の募集・採用活動を行うことを希望する求人者を対象に、ハローワークへの事業所登録・求人申し込みの手続きなどのサービスを提供するものです。
- ◆求人者マイページの利用を希望する場合は、ログインアカウントとして使用する事業所のメールアドレスが必要となります。ログインアカウントとして使用するメールアドレスおよびパスワードは、利用者の責任において管理し、第三者に開示、貸与および譲渡しないでください。
- ◆求人者マイページを開設するに当たり、利用規約およびプライバシーポリシーの内容に承諾・同意いただく必要があります。
- ◆有効中の求人がない場合は、求職者情報検索など求人者マイページの一部の機能が利用できません。
- ◆求人者マイページは、利用規約に定める目的の範囲内で利用するものとし、ハローワークにおける職業紹介業務の運営を著しく妨げる行為を行った場合、マイページを「利用不可」とする場合があります。
- ◆ハローワークでは、通常、求職者の方をご紹介する際に、求人者に電話連絡を行っていますが、平日夜間・土曜日や連絡がつかない場合などに、求人者にご連絡する前に、マイページ宛に、求職者をご紹介した旨が表示・メッセージ送信されることがあります。
- ◆事業所の移転などに伴い管轄ハローワークが変わる場合などは、求人者マイページ上に保有している情報は引き継がれません。
- ◆求人者マイページの利用を停止したい場合は、求人者マイページから退会手続きを行ってください。退会手続き完了後31日経過後に、求人者マイページ（登録情報を含む）が完全に消去されます。退会手続きを行わない場合でも、求人無効日から5年以内に求人の申込みがない場合は、求人者マイページ（登録情報を含む）は自動的に消去されます。（ただし、メッセージは送受信後1年経過すると自動消去されます。）

詳細は、「ハローワークインターネットサービスにおける求人者マイページおよび求職者マイページの利用規約」および「プライバシーポリシー」をお読みください（ハローワークインターネットサービスからご確認いただけます）。

マイページの操作方法は、「求人者マイページ利用者マニュアル」（ハローワークインターネットサービスに掲載）をご覧ください。ヘルプデスク（電話：0570-077450）でも操作方法をご案内しております。

ハローワーク常陸鹿嶋 常陸鹿嶋公共職業安定所

〒314-0031

茨城県鹿嶋市宮中1995-1

電話：0299-83-2318

(求人・学卒部門 32#)

FAX：0299-83-6512

