

## 令和6年3月新規高等学校卒業予定者の早期選考の防止等に関する申し合わせ

令和5年4月27日（木）  
富山県高等学校就職問題連絡協議会

本会議は、求人充足をめぐる早期選考などの秩序をみだす求人活動を規制し、正常な学校教育の維持と就職希望生徒の適正な職業選択の確保等、求人秩序の確立を図るため、協議の結果、令和6年3月新規高等学校卒業者に関する取扱いについて、下記事項の厳守を申し合わせる。

### 記

#### 1 推薦選考開始期日

- (1) 推薦開始（文書到達主義） 9月 5日以降
- (2) 選考開始（採用内定開始） 9月16日以降

#### 2 生徒の応募・推薦について

推薦開始となる9月5日から10月31日までは応募・推薦を一人一社とする。

11月1日以降については一人三社まで応募・推薦を認める。

##### (1) 三社まで応募・推薦を認める対象生徒

対象となる者は、10月31日までに採用が内定していない生徒とする。

ただし、10月31日までに採用試験を受け、採否結果が判明していない生徒は除く。

##### (2) 三社応募が可能な対象企業

対象となる企業は、11月1日以降に採用試験を実施するすべての企業とする。

##### (3) 公務員試験との併願

11月1日以降は、公務員試験と企業の採用試験との併願を認める。

##### (4) 他都道府県への応募について

生徒が他都道府県の企業に応募する場合の取扱いについては、当該都道府県の申し合わせ等によってなされることが望ましいこと。

#### 3 求人申込みの手続き

(1) 求人申込みを行おうとする事業所は、当該事業所を管轄する公共職業安定所に所定の高卒用求人票を提出し、選考期日、求人内容等について適正であることの公共職業安定所の確認（確認印の押印）を受けるものとする。

(2) 上記(1)の手続きによらない求人申込みのあった場合には、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、その提出をもって推薦を行うものとする。

(3) 従って、令和6年3月新規高等学校卒業者を採用する事業所は、すべて公共職業安定所の確認を受けなければならないものとする。

#### 4 求人の申込みの受理期日等

- (1) 求人の申込みの受理及び確認のための求人の申込み受付開始日 6月1日以降
- (2) 公共職業安定所が確認した求人票の求人者に対す交付開始日 7月1日以降
- (3) 学校における求人申込みの受理（公共職業安定所受理確認後） 7月1日以降

#### 5 企業に対する協力要請

国は、各公共職業安定所を通じ、地域の求人事業所、事業主団体等に対し、本申し合わせの趣旨の周知徹底を図り、求人秩序についての理解と協力を求めるものとする。

#### 6 家庭訪問の禁止

求人者またはその委託を受けた者が、直接生徒の家庭を訪問し、新規学校卒業予定者を対象とする求人活動を行うことを禁止する。

#### 7 学校訪問

求人者またはその委託を受けた者が行う求人活動としての学校訪問は原則として、職業指導上必要とみられる次の場合等の範囲で行うこととする。

- (1) 職務の内容等求人内容について、求人票記載事項の補足説明を行う場合。
- (2) 採用雇用管理の方針等求人票にない事項について説明を行う場合。

この場合、各公共職業安定所への求人申込みがなされていることはもちろんであるが、訪問前に学校の了解を得るものとする。また、すでに公共職業安定所へ求人申込みがなされていることを証するため、学校訪問の際、受理確認印のある求人票（コピーしたもの）を携行することとする。

なお県外企業からの学校訪問についても同様に扱うこととする。

#### 8 文書募集

公共職業安定所へ求人申込みを行った求人者に限り、次の事項を厳守のうえ、令和5年7月1日以降は、文書募集を行って差し支えないものとする。

- (1) 求人者の管轄公共職業安定所名、求人番号を記載すること。
- (2) 求人票記載内容と異なる内容のものとししないこと。
- (3) 応募の受付は学校又は公共職業安定所を通じて行うこと。

#### 9 応募書類の取扱い

求人者が採用選考に際し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することとしている様式（全国高等学校統一用紙）による書類のみとし、他の書類の提出を求めないものとする。

## 10 就職の機会均等

就職の機会均等を確保するため、求人から選考までの間を通し、次のことを行わないものとする。

- (1) 採用予定職種が必ずしも特殊な技能、知識を卒業前に習得していることを必要としないものであるにもかかわらず、定時制課程及び通信制課程の卒業者と全日制課程の卒業者との間で差別的な取扱いを行うことや指定校制により特定の学校以外の者の応募を拒否すること。
- (2) 障害者等に対して、偏見を持った取扱いをすること。
- (3) 戸籍謄(抄)本、住民票等身元調査、家庭調査につながる書類の提出を求めること、また、調査すること。
- (4) 全国高等学校統一用紙の履歴書、調査書と異なる自社製のものを使用し、不必要に個人的な事柄を調査すること。
- (5) 筆記試験、面接試験において、本人の能力、適性等に直接関係がないと考えられる「おいたち」、「家族の職業、身分、資産、生活、環境」、「宗教」、「信条」、「思想」などに触れたことを聴取、調査すること。
- (6) 採用予定職種の内容にかかわらず、合理的・客観的に必要性が認められない健康診断を実施すること。

## 11 職業指導の適正化と充実強化

学校は進路指導の一環として、就職希望者全員に対し、職業適性検査及び職業レディネステストを実施し、個々人の的確な職業適性の把握により適正な職業選択が行われるよう職業指導の充実に努めることとする。

## 12 就業開始期日

学校教育の正常化と安定を図るため、事業主は、採用を決定(内定)したものであっても、アルバイト、見習い、教育実習、臨時採用、研修等の名称の如何を問わず、就業開始日は卒業後とすること。

また、学業の妨げとなるようなレポート提出等についても求めないものとする。

## 13 求人条件の弾力的取扱い

自動車の運転ができることを条件とする求人については、学校教育に対する影響ならびに就職の機会均等を勘案し、次のことに対して留意することとする。

- (1) 自動車免許の取得は、入社後に行うことが望ましいので、求人者は、当該免許の取得に対する求人条件をできる限り緩和すること。
- (2) 入社時まで当該免許を取得していなかったことを理由に、採用の延期または、採用の取り消しは絶対に行わないこと。