令和7年度　新規学卒者求人説明会

高校生がわかりやすい求人票の作成について

ハローワーク神戸　学卒部門

はじめに

- 高卒求人票は、応募する高校生に対して仕事の魅力や働きやすい職場環境をアピールするものです。
- せっかくご提出いただいた求人票が、表現方法や専門用語の使用により、高校生にとって「何をしている会社なのかわからない」「どんな仕事をするか想像できない」といった理由で、応募に至らなかった場合も多くあると思います。
- 少し表現方法を工夫したり、会社でアピールできるようなことを記載することで、高校生が応募したくなるような求人票を作成してみませんか。
- 【求人者マイページ】利用の事業所の場合は、高卒求人を「公開求人」で申し込みの場合に限り、【事業所PR情報】に「事業所の画像」、「作業風景」、「パンフレット」等デジタルデータで登録することができます。【ハローワークインターネットサービス】【高卒就職情報WEB提供サービス】において掲載され、学校側が閲覧することができます。

資本金・事業内容・会社の特長

求人番号 28010-1234567

受付年月日 令和2年1月23日
受付安定所 ○○公共職業安定所

求人票（高卒）

事業所番号 2801-1234567-8

※インターネットによる全国の高校への公開 可
※応募にあたって提出する書類は「統一応募書類」に限られています。

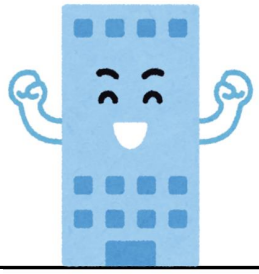
（1／2）

1 会社の情報

事業所名	カスミガセキデンシコウギョウ カブシキガイシャ 霞ヶ関電子興業 株式会社	従業員数	企業全体	就業場所	（うち女性）	（うちパート）
			105人	105人	42人	6人
		設立	昭和56年	① 資本金	10億円	
所在地	〒100-0000 東京都千代田区○○○１－×－×	② 事業内容	自動車電子部品の製造・販売 世界的に普及されてしている「エコカー」に欠かせない部品を自動車メーカーに提供しています。			
	○○線△△駅駅 から 徒歩10分	③ 会社の特長	国内６拠点展開、９年連続『シェアＮｏ．１』を誇る業界のリーディングカンパニー。ノー残業デイの導入により残業縮減を図っています			
代表者名	代表取締役 霞ヶ関 一					
法人番号	2019102915125	ホームページ	http://www.kasumigasekidensikougyou.go.jp/			

①「資本金」は事業所登録された時点から変更されていないケースがあると思います。

②③自社製品のアピールや特徴等を具体化した方が高校生は理解しやすいです。
可能であれば取引先や事業所規模、自社の商品を具体的に記載すると、よりわかりやすい求人になります。
（例）
- 当社は世界的に有名な○○を製造しています。
- 当社は、中小企業ですが、○○分野において特許を取得しており、当社製品は他社では製造できません。
- 年商○○億円、△△業界第３位の□□グループの一員ですので、福利厚生は充実しています。
- 当社は□工業(株)、△商事(株)等大手企業と取引をしております。



2

職種・仕事の内容

2 仕事の情報

雇用形態	正社員	就業形態	派遣・請負ではない	④ 電子機器（プリンター）の製造	求人数	通勤 1人	住込 0人	不問 0人
⑤ 仕事の内容	・プリンターの製造ラインで、世界中で使用されている○△シリーズの製造に携わっていただきます。 ・当社の工場内は、空調完備で快適な環境で作業していただけます。 ・残業も４月、５月の繁忙期のみでその他の月はほとんど残業がありません。 【業務の変更の範囲】：検査業務、営業			必要な技能等（履修科目）・知識	不問			
雇用期間の定めなし				契約更新の可能性				
就業場所	事業所所在地と同じ 〒100-0000 東京都千代田区○○○１－×－× ○○線△△駅 から 徒歩10分			マイカー通勤	不可	転勤の可能性	あり	
				試用期間	あり	労働条件	同条件	
				受動喫煙対策	あり（喫煙室設置） ［喫煙できる部屋がある］			

④職種名
- 業種ではなく、仕事の内容がわかる職種を記載してください。
- 職種名は高校生にもわかりやすい言葉を考えてみてはいかがでしょうか？

（例）電工→電気工事士　配膳人→宴会ホールスタッフ　製造→機械部品製造

3

⑤仕事の内容（最も重要な項目になります。）

◎何をするのか、何を作っているのかが伝わりにくいケースがあります。仕事内容がイメージしやすいよう、具体的にご記載ください。

（作業内容や使用する機械等を具体化し記載した例）

・２トン車（ＡＴ）を使用し、１日１０～１５件程度配送します。配送ルートは神戸市内のみで、商品により２０kg程度の取扱いがあります。
・伝票や見積書の作成（定型書式へのＰＣデータ入力）入社当初はエクセルの基本操作のみで対応可能です。
（入社後、徐々に覚えて頂きます。）
・席数１５０名程度のホールスタッフ（現在６名で対応）として、お客様の対応をして頂きます。
・レジのお仕事が中心となりますが、計算が苦手でも最新型の自動釣銭機を導入しておりますので、機械がお釣りを出してくれます。
・作業中立ち仕事は多いですが、特別重い物の持ち運びはありません。（男女問わず活躍中）
・神戸市内の決まった取引先との商品の納入と集金業務です。（飛び込み営業はありません。）
・認知症グループホーム（１フロア職員９名×２フロア、夜勤時は１フロア３名で対応）で、入所者さまの身の回りのお世話や介助以外に、定期的なイベントを企画運営していただきます。移動支援でテーマパークに行っていただくこともあります♪

◎簡単な作業工程を記載することにより、実際の作業がイメージしやすくなります。

（１日の主な作業工程を具体的に記入した例）

・冷凍ピザ生地を製造している事業所の例です。
①前日に製造した生地をトラックへ積み込む（１０時頃まで）
②仕込み（小麦粉（25kg位）、塩、水を機械に投入）（①のあと１２時頃まで）
③成形（形を整えてビニールで包装）（②のあと１５時頃まで）
④冷凍（生地（16kg位）を段ボールに入れ冷蔵庫へ保存（③のあと業務終了まで）
※繁忙期以外はほとんど残業もなく、①～④の工程を行っていただきます。
・飲食店でのホールスタッフの例です。
①営業前⇒店内の清掃・物品（割りばし、おしぼり、取り皿、コップ等）の整理など
②営業中⇒お客様のご案内・料理の注文、提供・お会計・閉店に向けた片づけ等
・商品仕分け・倉庫管理の例です。
午前中は、荷物の受入れ、お客様からの注文ごとに荷物を仕分け、トラックへの積み込みを行います。
午後は、倉庫管理を中心に在庫状況をチェックし、不足している商品の発注を行います。

◎【業務の変更範囲】の明示は令和６年度から必須となりました。（冊子「求人から採用」p70～p71参照）

補足事項・特記事項

5　補足事項・特記事項　⑥

補足事項	【指定校求人】または【公開求人】 ・指定校が特別支援学校の場合は　〇〇特別支援学校　〇人 ・新卒者の入社年月日：令和８年４月１日 ・試用期間：あり（３ヶ月）同条件 ・応募前職場見学については、参加の有無によって採否決定されるものではありません。 ・契約更新の可能性：あり（更新の具体的な条件） ・転勤の可能性あり：支店名や店舗名と住所 ・就業場所については本人の住居地を考慮して決定します。 ・他の就業時間（４）〇〇：〇〇～〇〇：〇〇 ・１ヶ月または１年間の変形労働制の場合、具体的な時間。 年間または月の総労働時間〇〇〇〇時間 ・フレックス制　フレキシブルタイム〇〇：〇〇～〇〇：〇〇 コアタイム〇〇：〇〇～〇〇：〇〇
求人に係る特記事項	・時間外労働発生時、割増賃金は所定労働時間外か法定労働時間外のいずれから発生か明記 ・日給・時給制の場合の基本給月額の計算根拠 時給〇〇〇〇円×１日の労働時間〇時間×月平均労働日数〇〇日 ＝〇〇〇〇〇〇円 ・マイカー通勤可（無料駐車場あり） ・家族手当　〇〇〇円／月　皆勤手当〇〇〇〇円／月 ・入居可能住宅あり（具体的な利用条件・費用負担額） ・前年度に新規学卒者の採用がなかったことにより賞与の実績はありませんが、賞与に関する規定あり。 ・選考旅費あり（上限〇〇〇〇円） ・赴任旅費あり（上限〇〇〇〇円） ☆　　は必須項目。他は対象の場合に記載。

⑥補足事項・特記事項（求人条件等の補足を記載します）

◎高校生は、いきなり現場で先輩と同じ仕事をしないといけないと思っています。（職場のフォロー体制等を記載した例）

・青少年雇用情報の通り、当社においては、入社後の研修が充実しています。
・高校を卒業して採用になった先輩もーからスタートし現在活躍しています！
・必要な資格は入社後取得していただきます。
費用は全額事業所で負担します。
・〇ヶ月の研修後、まず、先輩社員に同行し作業を見て出来ることから覚えていただきます。
（指導社員は皆さんと同じ高校新卒採用の先輩です。）
・毎年、職員のスキルアップのために全従業員対象の研修会を開催しています。

◎福利厚生について、生徒は注意深く見ています。

・育児休業取得実績はありませんが、環境や体制は整えています。
・育児休業取得実績あり（男性の育児休業取得者もいます！）
・年１回社員旅行（国内・海外）
・制服無償貸与。社員割引制度あり
・昨年度有給休暇平均取得日数１３．７日。有給休暇が取得しやすい職場です。

◎職場環境・その他
（企業内でアピールできることは積極的に記載してください）

・製造の現場は、冷暖房完備で清掃の行き届いた清潔感のある職場です。
・令和〇〇年仕事と生活のバランス企業表彰
（企業において取組の結果、受賞した履歴など）
・従業員のほとんどが勤続２０年以上で、長く働くことができる職場です。
・当社は創業１００年を超える企業です。

青少年雇用情報 ⑦

青 少 年 雇 用 情 報

1　募集・採用に関する情報

		企業全体の情報			高卒の情報		
		令和６年度	令和５年度	令和４年度	令和６年度	令和５年度	令和４年度
(1)	新卒等採用者数	10 人	11 人	9 人	4 人	3 人	3 人
	新卒等離職者数	1 人	2 人	4 人	0 人	0 人	1 人
	新卒等採用（うち男性）	6 人	7 人	5 人	2 人	1 人	2 人
	新卒等採用（うち女性）	4 人	4 人	4 人	2 人	2 人	1 人
(2)	平均継続勤務年数	従業員の平均年齢（参考値）	18.5 年	41.7 歳		20.7 年	40.2 歳

2　職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況

(1)	研修の有無及びその内容	あり　新入社員研修（入社後２週間）※その後現場ＯＪＴあり（半年間）、英語講習（通信制）、簿記検定講座（社外講習）、管理職研修
(2)	自己啓発支援の有無及びその内容	あり　職務に資するものとして会社が認めた資格について取得費用の全額補償
(3)	メンター制度の有無	あり
(4)	キャリアコンサルティング制度の有無及びその内容	あり　入社直後、入社３年目等の節目に人事担当者によるキャリア等に関する相談を実施
(5)	社内検定等の制度の有無及びその内容	あり　商ヶ関電子商業社内検定

3　職場への定着の促進に関する取組の実施状況

			企業全体の情報				高卒の情報			
(1)	前事業年度の月平均所定外労働時間／有給休暇の平均取得日数		15.5 時間		10.7 日		5.8 時間		12.8 日	
(2)	前事業年度の育児休業取得者数／出産者数　※1	取得者数	女性	9 人	男性	2 人	女性	3 人	男性	1 人
		出産者数	女性	12 人	男性	10 人	女性	5 人	男性	4 人
(3)	役員及び管理的地位にある者に占める女性の割合　※2		役員	22.1 %	管理職	30.5 %				

生徒や保護者・高校の先生方は、青少年雇用情報をよくご覧になられています。正しい情報の記載をお願いします。

その他の取り組み

◎求人を学校へ持参する際に、採用した卒業生の近況を持参し、掲示を依頼している事業所があります。

◎会社案内のパンフレットのほか、求人票に記載できない内容（１日の仕事の流れや作業環境の写真）などをまとめたものを添付している事業所があります。

◎【求人者マイページ】利用の事業所の場合は、高卒求人を「公開求人」で申し込みの場合に限り、【求人者マイページ】から【事業所PR情報】に「事業所の画像」、「作業風景」、「パンフレット」等デジタルデータで登録することで【ハローワークインターネットサービス】【高卒就職情報WEB提供サービス】において掲載され、学校側が閲覧することができます。

- 少子化や進学する高校生が増加し、就職希望の高校生の数は年々減少傾向にあり、高校新卒者の採用が難しくなっています。
  「仕事の内容」・「補足事項」・「求人条件にかかる特記事項」について限られた文字数での記載になりますが、少し表現方法を変えてみたり、企業のアピールポイントなどを盛り込んでみてはいかがでしょうか？
- 「こんなことを記載してもいいか？」「この表現は問題ないか？」等疑問があればお気軽にご相談ください。
  ハローワークと一緒に魅力的な求人票を作成しましょう！

参考

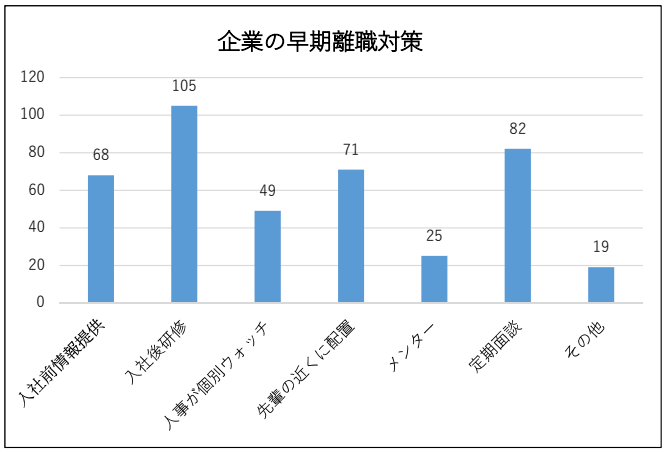
ハローワーク神戸で実施したアンケート結果において、企業の早期離職対策として「メンター制度」や「先輩の近くに配置」するなど、社会経験のない新入社員にとって「個別に話を聞いてくれる」や「話しがしやすい」場の提供が、効果的であることがわかりました。

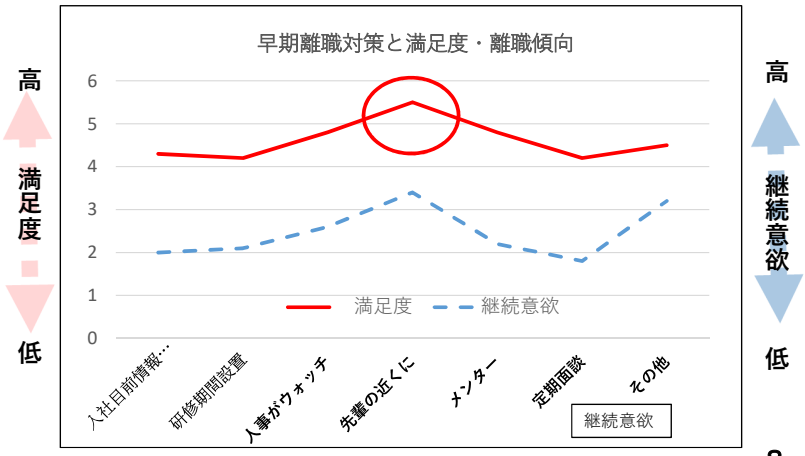
企業の早期離職対策と満足度・離職傾向との関係について

企業側の離職対策として「入社後研修でウォームアップ」「定期面談」「先輩の近くに配置」「入社前情報提供」の順に多く、「仕事」「人間関係」のリアリティショック（こんなはずじゃなかった）の低減に努力されていることが伺える。

企業の早期離職対策とその企業の社員の満足度・離職傾向の関係については、施策ごとの効果には大きな差は見られない。

しかしながら、「先輩の近くに配属」は、他施策に比し、満足度・離職軽減両方に効果があると考えられる。また、「定期的面談等」は、他施策に比し離職軽減に効果があると考えられる。





※新入社員の満足度と企業の対応についての調査報告　令和2年実施

◎新入社員育成のための社内サポート制度

①「メンター制度」

メンター制度とは、先輩社員に仕事のことや人間関係を相談できる担当者がいる制度です。

②「エルダー制度（ブラザー・シスター制度）」

「同部署内」の「年齢の近い」先輩社員が担当者となり「新入社員」に対して、主に「実務指導を含むキャリア面」でのサポートを行います。

③「ＯＪＴ」

「同部署内」の先輩社員や直属の上司が「新入社員や若手社員」に対して「実践的な実務指導」を行います。エルダー制度以上に「実務」という限定された指導範囲となり、指導者の年齢や役職も問われないため、年齢や立場が上の社員が行う場合があります。

④「コーチング」

指導者（コーチ）が、対象者の「具体的な目標の達成」叶えるために、対象者がゴールに向かう課程で解決すべき課題や選択肢を提示し、対象者の自発的行動を後押しする対話方法です。

⑤「ティーチング」

指導者（ティーチャー、先生・講師）が、対象者（生徒）が抱える課題に対する答えを「理由や手段」を含めて倫理的に教えることで理解させ、成長させる方法です。

若者の採用に役立つ「認定制度」のご紹介

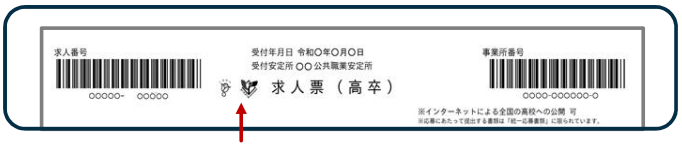
認定制度とは？
厚生労働省では、雇用管理の改善に取り組む事業主の皆さまを支援する様々な認定制度を設けています。
認定を取得すると、働きやすい職場環境の整備につながり、企業の魅力向上や人材確保・定着などに役立ちます。

ユースエール認定制度
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 優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する制度です。

もにす認定制度
障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組の実施状況などが優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定する制度です。

えるぼし認定制度
女性の活躍促進のための取組の実施状況が優良な企業を厚生労働大臣が認定する制度です。

くるみん認定制度
一般事業主行動計画を策定した企業のうち、一定の基準を満たした企業を「**子育て**サポート企業」として、厚生労働大臣が認定する制度です。



認定を受けると求人票に認定マークが自動で印刷されます。
その他、企業HPや就活サイト等にもご利用いただけます。

各種認定の詳しい要件は厚生労働省のWebページにて掲載しております。
申請について詳しく知りたい場合は、ぜひ管轄のハローワークまでご連絡ください。

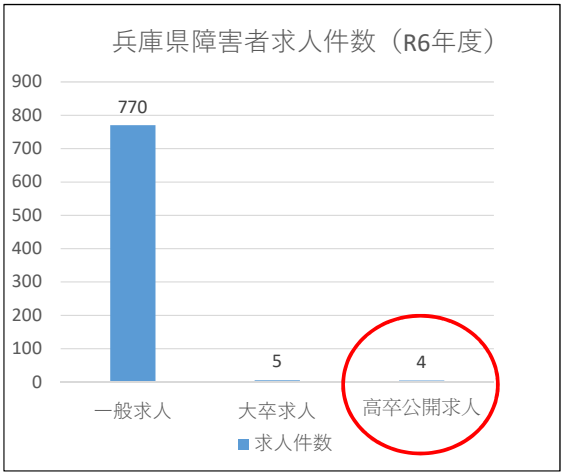
事業主のみなさま、新卒障害者求人をご検討ください！

現状
令和６年度の兵庫県の障害者一般求人は、770件です。
大卒新卒の障害者求人は5件、高卒の公開障害者求人は4件です。
4件/770件　障害者一般求人に対して高卒の公開求人は0.5%です。

考えられる要因
①新卒求人で障害者求人を出せることを知らない。
　↳学卒担当窓口で受け付けます。
②学卒部門での情報提供や支援が少ないと思われている。
　↳専門援助部門と連携して必要な情報提供と支援を実施します。

新卒求人のメリット
これまでの就労経験が少ない分だけ、先入観なく取り組む可能性が高いです。

ハローワーク求人データベースより



新卒障害者雇用（高卒・大卒）をご検討いただける場合は、ぜひ管轄のハローワークまでご連絡をお願いします。事業所向けの各種支援について、ご案内させていただきます。