

学卒求人のチェックポイント

令和8年5月
京都労働局
ハローワーク

学卒求人の申込みに当たってのチェックポイントをまとめましたので、「従業員採用の手引」、「令和8年度学卒求人説明資料」と併せて熟読いただき、高校生・中学生の適正かつ公正な採用にお役立てください。

また、お申し込みいただく求人につきましては、学校長が安心して生徒を推薦できますよう、ひいては、適材適所となる人材を企業が的確に確保できますよう、今一度、求人の内容についてご確認をお願いいたします。

求人をお申し込みいただく前のポイント

① 学卒者の採用枠を確保していただくことが重要です（学卒者の求人を提出いただくと「充足」以外では取り消すことはできません。最後まで責任を持って採用枠の確保をしていただく必要があります。）。

◇ なぜ？

生徒は、自分の希望に合う求人を一生懸命選択し、進路を決定していきます。そのため、一旦提出された求人が途中で取り消されてしまうと、それまでの間に応募先として決めていた生徒にとっては最初から進路を考え直すなくてはならず、しかもその時期によっては既に選考が終わっている会社もあり、次の応募先がごく限られたものになってしまうこととなります。

そのため、学卒求人を提出いただく時は、翌年に向けての業況判断（採用枠が確実に確保できるかどうか）はもとより、求人票提出後の中途採用や大学生等の採用内定により、中・高卒者の採用枠が埋まってしまうことが無いよう、十分に学歴別の採用計画を樹立していただくことが必要です。具体的には、紹介を受けてからあとの求人数の削減や求人の取り消しは、事業所閉鎖などの特別な理由を除いては認められませんのでご注意ください。

② 学卒求人（高校）は、詳細でわかり易い「仕事内容」や「労働条件」等の記入が必要です。

◇ なぜ？

応募者は、“初めて社会に出る生徒”ですので、労働法令や社会慣行などには詳しくありません。

そのため、事業主において各種労働法令を遵守した適正な労働条件を設定していただくとともに、その内容をハローワークが確認し、学校を通じて紹介することによって初めて安心した応募が可能となります。

つきましては、求人条件の記入漏れや誤解を招くような表現などが無いように特にご注意ください。ハローワークとしましても新卒者に適切な求人条件となるようご相談しながら求人受付をさせていただきます。

なお、求人票の様式が令和2年1月に変更され、高校生が応募するに当たって関心の高い項目の一部が削除となっています。このため、京都では削除となった項目を『必須項目』等として求人票に記載することとしていますので、ご協力をお願いします。

(必須) 試用期間の内容・詳細	寮や宿舍等の詳細な情報
(必須) 賃金控除額、手取り額	定時制学校等へ通学ができる場合の詳細な情報
(必須) 日給・時給の場合の月額算出式	マイカー通勤の場合の詳細な情報
(必須) 4月1日以外の上社日	昇給回数（1年間の回数）
有給休暇の最大日数	高校生の3年間の応募状況・定着状況など

③ 求人条件は労働関係法令等に抵触しないものでなければなりません。

- 〈労働法令の例〉
- ・労働時間の遵守（週40時間制の実施、適切な休憩時間の取得）
 - ・男女雇用機会均等の確保（男女限定選考、男女別条件の設定の禁止等）
 - ・賃金法令の遵守（最低賃金のクリア、時間外割増賃金の支給等）
 - ・改正健康増進法（受動喫煙防止の取り組み）
 - ・各種社会保険の加入（雇用保険、労災保険、健康保険、厚生年金）
- などの関係法令に適合している必要があります。

◇ なぜ？

これらはいずれも労働者を保護するための法律で、労働者が安心して働くために必要不可欠な最低限の事項が盛り込まれています。しかし、事業主によっては時として「うちの会社は少人数だし、皆この条件で今までやって来ているから・・・」とか、「うちの業界はこの条件で当たり前だから・・・」といったお話をされることがありますが、これらは募集条件の設定をされる場合、認められるものではありません。

従来の社内慣行がそうであったとしても、新たに従業員を採用しようとされるこの機会に、社内の労働条件を見直していただき、各種法令に抵触しないように改めていただくことをお願いいたします。

なお、改正健康増進法では、「喫煙可能区域に20歳未満の者を立ち入らせてはならない」こととされていますので、特に注意が必要です。

④ 高等学校の求人では「推薦校を指定する方式」と、全国の学校が自由に閲覧できる「公開方式」があります。

◇ なぜ？

「**推薦校を指定する方式**」とは、例えば機械関係の仕事内容であれば、工業系課程がある学校を指定して、応募生徒の推薦を受けるという方法です。このような場合には、推薦を受けたい学校をあらかじめ求人票に列挙していただき、求人票の写しをそれらの学校に送付していただくこととなります（ただし、男子校のみ又は女子校のみの指定はできません。）。

「**公開方式**」とは、公開希望の求人をインターネット上で公開し、全国の高等学校から閲覧してもらう方法です（企業からの求人閲覧はできません。）。平成15年度から毎年7月1日以降に公開しています。公開方式の場合、例えば「住み込み可能」な求人の場合、全国どこの学校からでも応募の可能性があることとなります。推薦校を限定されるよりも、公開方式の方がより広い範囲の学校から推薦を得やすくなるなどのメリットがあります。

また、インターネットによる公開方式では、全国各地の学校からの電話問い合わせや応募申し出などが「推薦校を指定する方式」に比べ増える可能性がありますので、事業所としての対応が適切に行われるとともに、応募地域を問わず、公正な採用選考が実施されますようお願いいたします。

求人をお申込みいただいた後のポイント

⑤ 学卒求人（高卒）については、ハローワークに求人の申込をしていただくと、まずハローワークで申込み内容の確認を行い、求人票を作成します。その後7月1日以降に「確認印」を押印した求人票を事業所に返します。

事業所は、その後、推薦希望高校を指定する場合は、事業主からハローワークの確認印を押印した求人票の写しを指定校へ送付してください。また、推薦希望高校を指定しない場合は、7月1日以降に自動的にインターネット（高卒WEB）に公開されます（公開された求人票の写しを近隣等の高校に送付いただいてもかまいません）。

◇ なぜ？

ハローワークでは、②及び③の内容について高校生に適したものかどうかを確認させていただき、求人票に確認印を押印しております。

確認を受けた求人票は、その写しを事業主がご希望の学校へお送りいただく必要があります。（ご持参していただくことも可能です。）

なお、学校への求人票写しの送付は、7月1日以降に発送（投函）いただくようお願いいたします。

※中学生の求人の詳細については、管轄ハローワークにお問い合わせください。

応募者があった場合のポイント

⑥ 高校生の応募書類は、近畿高等学校統一様式として「履歴書」のほか生徒の学業成績などが書かれた「調査書」もセットとなっています。いずれも重要な個人情報ですので、取扱いは特に慎重にお願いします。

◇ なぜ？

高校生の応募書類は「近畿高等学校統一用紙」として定められた応募書類の一式（中学生の場合は「新規中学校卒業生応募書類」）が9月5日以降、学校長から送られてきます。

具体的には、

① 学校長からの「紹介書」

② 応募者の顔写真が貼られた「履歴書」（名前欄から「印」を削除し、自署により押印を求めないこととされました。履歴書の記入については、手書きのほか、令和6年度から文書作成ソフトでの作成も可となっています。）

③ 応募者の学業成績や学校長の推薦理由等が書かれた「調査書」

の3点がセットになって送られてきます。

いずれの書類も、応募する生徒に関する重要な個人情報がかかれていいるものなので、選考時はもちろんのこと、採用後でも社内の採用担当者以外の目に触れぬよう適切に管理していただき、また、不採用になった場合には学校長あてに必ずご返送ください。

なお、企業独自で書式を定めたような、いわゆる「社用紙」は一切使用を認められていません。

選考・採否決定のポイント

⑦ 選考に当たっては応募者全員の面接を必ず実施してください。

◇ なぜ？

面接は応募者である高校生との直接の会話により、質問の意図を捉える理解力、判断力、仕事に対する意欲、あるいは自分のことを表す表現力など、応募者の適性能力を推し量る上で非常に有効な選考方法の一つであり、このような意味からも面接は必ず全員に実施していただく必要があります。

しかし、せっかくの面接も質問内容や話の進め方を誤ってしまうと、応募者の適性能力が引き出せないばかりか、応募者の心をひどく傷つけてしまう恐れもあります。

不安いっぱいで臨んでいる高校生の気持ちを十分配慮し、応募者の適性・能力に関係のないこと（例えば思想信条・尊敬する人など）や、本人の責任ではどうしようもないこと（例えば親の職業、家族構成、資産状況、生い立ちに関する事など）は、決して質問することのないよう事前に面接時の質問内容を社内で検討・決定し、すべての担当者に共有いただきますようお願いいたします。

⑧ 選考に際しては、人権に十分な配慮をお願いします。

◇ なぜ？

当然のことですが、選考に際しては基本的人権に十分に配慮していただく必要があります。具体的には、以下のような事例などがないか今一度点検をお願いいたします。

○ 健康診断を採否決定のために実施したり、健康診断書の提出を画一的に求めたりしていませんか？

採用選考時の健康診断は、作業遂行能力の有無の判断に必要不可欠な場合以外は実施しないようにしてください。また、身体上就業が困難な場合は、「作業内容等」に仕事内容を詳細に記入してください。本来、「雇入時の健康診断」とは雇い入れ後の適正配置、入業後の健康管理に役立てるために実施するものであり、選考時の資料とすることを目的としたものではありませんし、もちろん採否を決定するものでもありません。

○ 作文のテーマに「家庭環境」や「思想・信条」を推測するものが設定されていませんか？

○ 面接や筆記試験の判定基準は、事業所内で統一され、明確化されていますか？

また、家庭調査（身元調査）は公正な採用選考の目的に反し、憲法に保障された基本的人権である職業選択の自由を侵害することにつながることをよく認識いただき、採用内定後も含めて決して行わないようお願いいたします。

⑨ 採用・不採用の通知は生徒本人には直接通知せず、必ず学校長あてに通知してください。

◇ なぜ？

初めて社会に出る高校生にとって、応募した会社の「採否結果」は人生の岐路を分ける非常に大きな決定であり、また、応募の前段階においても保護者や進路指導の先生方との綿密な相談によって応募先を決定し、選考に臨んでいるところです。

そのため、特に不採用となった場合などは、今後の進路について再び綿密な相談をしていくことが必要であり、その際に生徒の自信や意欲を喪失させることなく、就職に対する意欲を持ち続けたまま新しい道を選んでいくことが重要となってきます。

その際、進路指導の先生方は不採用となった生徒の心理面も十分に配慮した上で生徒に真実を伝え、また、

不採用となった原因の検討も含めて今後の進路相談を進めていくこととなります。

特に、面接の場で応募者本人に不採用を示唆するような発言や態度をとられますと、それだけでなくとも緊張感でいっぱいの本人に、計り知れない精神的ショックを与えてしまいます。つきましては、学卒応募者への配慮も必要なため、**事業主は採否の通知を本人へは直接行わず**、文書（任意様式）により、**必ず学校長あて**に行っていたいただき、不採用とされる場合は、その理由も明確にさせていただきようお願ひしています。

なお、採否結果の通知は、**すみやかに（面接後3日以内、遅くとも7日以内）**お願ひします。

採用内定後のポイント

⑩ 入社日は、高卒者は3月20日以降～4月1日頃まで、中卒者は4月1日以降にお願ひします。それまでの体験入社や職場実習、レポートの提出等は認められません。

◇ なぜ？

高校生・中学生の本分である学業に専念する必要があり、体験的な就労等は、入社前教育の一環、もしくは、たとえ日曜日等の学校休日であったとしても認められませんし、通信等によるレポート類の提出も、同様に認められていません。

これは、体験就労中に万一の事故が起こった場合の問題や、賃金不払いの問題などさまざまな問題が生じる恐れがあるからであり、基本的には、在学中の生徒であることをご理解いただくようお願ひします。

なお、入社承諾書の提出を求められる場合、**京都府内の高等学校では、「入社承諾書」の様式を定め各学校に備え付けています**ので、必要な時は高等学校に請求してください。

⑪ 入社日の繰り下げや採用内定の取消しはできません。

◇ なぜ？

採用内定をもらった生徒は、残された学校生活を全うするとともに、期待と不安がいっぱいの入社日に向けて、心の準備も含めて様々な準備を始めています。

このような状況において、もしも採用内定の取消しが行われますと、本人や家族への計り知れない精神的ダメージは当然として、特に高校生の場合は、企業の選考日が9月16日直後に集中していることから、ほとんどの会社の採用選考も既に終了し、他の会社へ応募する機会をも失わせたという責任が非常に重くなってきます。

また、労働基準法上も、採用内定を発した後の取消しは、それが入社日前であっても、解雇を行ったのと同等の使用者責任が発生してくるのが通例です。

なお、入社日の繰り下げ（採用内定の際、定められていた入社日は変更せず、事業主の都合で休業させ実際の就業をさせない自宅待機）については、休業手当を支払う必要がありますし、事業主の都合により、入社日を延期する場合は、採用内定者の合意を得る必要があります。何より社会人の第一歩となる時点であり、今後の労働意欲へも大きく影響してきます。

これらのことから、**採用内定の取消しや入社日の繰り下げなどが起こることのないよう十分にご配慮をお願ひ**します。

平成21年1月に職業安定法施行規則が改正され、入社日の繰り下げ、採用内定の取消し及び求人取消しを行う場合には、**必ず事前にハローワーク及び学校長に対して、指定の様式で通知**することが必要となりました。

万一、これらを行うことを検討される場合には、事前にハローワークにご相談いただきますようお願いいたします。

～～～事業主の皆様のご理解とご協力をよろしくお願ひいたします～～～

学卒求人の早期提出（可能な限り6月中）をお願ひします！

生徒は7月から保護者や進路指導の先生方との綿密な相談によって応募先を決定しています。

本人の適性・能力に応じた職業選択そして適材適所となる人材を企業が確保できますよう、早期の学卒求人の提出をお願ひいたします。

求人申し込みの方法、採用選考等についてご不明な点がございましたら
ご遠慮なく管轄のハローワークあてご相談ください。