

- ・高卒求人は募集の取り消し、求人数の削減、求人内容の変更はできません。

他の経路で採用することを理由に高卒求人取り消し、募集人員の削減はできません。

- ・選考のための面接は必ず実施してください。

書類選考や学科試験のみで採否を決定することはできません。

- ・選考段階で健康診断を行う場合は、業務遂行上の合理的理由を書面で説明。

職務遂行能力の有無の判断に必要不可欠である場合以外は実施しないようにお願いします。

- ・本人の適性と能力に基づく公正な採用選考をお願いします。

高校生の採用選考では採用選考の面接直後に学校が生徒から質問内容を聴取します。

- ・面接にあたっては

- 1、面接担当者による事前ミーティングを行う。
- 2、面接マニュアルを作成しそれに沿った質問をする。
- 3、急な面接官の変更には特に注意する。

- ・高校生は複数応募の場合を除き採否結果が判明するまで他の求人に応募することはできません。

できる限り速やかな選考をお願いします。

- ・高校生は内定を承諾すると、そのまま就職活動を終了し、その後に理由なく内定を辞退することは概ねありません。

(複数応募等で内定を出していても了承せず辞退することはあります。)

特に高校生に対しては「社員は育てるもの」の視点で資質や長所を見いだす選考をお願いします。

- ・採用選考関係書類点検票

⑤入社承諾書、⑥誓約書については提出を求めるのは構いませんが、昔のままの様式ですと本籍を書くケースがありますので注意。

⑦身元保証書 保証人はできるだけ1人でお願いします。

身元保証契約の期間は

定めない場合は3年、期間の定めがあっても最長5年が限度です。

身元保証人の賠償範囲

保証の限度額が設定されなければ無効となります。

⑧社内で作成した用紙 入社後は必要というケースもあると思いますが、入社までに必要となると「なぜ今必要」となる書類です。

⑨戸籍謄(抄)本、⑩住民票(写)については⑪住民票記載事項証明書で必要な分は確認できると思いますので、採用後であっても提出を求められる場合は⑩をお願いします。

なお⑤～⑧提出等の有無欄の「有」に○をつけた場合は書類の提出をお願いします。