

令和8年度 新規高等学校卒業生対象求人申込時チェックリスト

事業所名		事業所番号	
------	--	-------	--

高卒求人申込書の提出にあたってご留意いただきたい内容をまとめています。

各項目について確認できましたら、□にチェック☑を入れてください。

なお、確認にあたり、「新規学校卒業生等の採用手引」(以下「採用手引」)、「採用にあたって」をお読みください。

求人提出時の確認事項 (「採用手引」P1、P3、P8～10)

- 採用計画にあたって、大卒等・一般枠とは別枠で高卒枠として設定してください。
- 事業閉鎖・縮小等やむを得ない場合を除き、充足以外の理由による求人の取消や求人数の削減はできません。求人者マイページを通じて求人を提出いただいた場合も同様です。やむを得ず取消し等の必要が生じた場合は、必ず事前にハローワークにご相談ください。
- 並行して提出している大卒等求人や一般求人でも充足したことを理由とした求人の取消や求人数の削減はできません。
- 求人受付後の求人条件の変更は不適切とされていますので、変更が生じないようにしてください。

求人申込書にかかる確認事項 (「採用手引」P18～21)

- 事業所確認票の内容に変更がないかご確認ください(代表者氏名・資本金・加入保険・定年制等)。

【仕事の内容欄】

- 初めて社会に出る生徒が見て理解できるよう、できる限り詳細に記載してください。
- 将来の配置転換など今後の見込みも含めた、従事すべき業務の変更範囲を明示してください。

【選考欄】

- 選考は1日で完了するようお願いいたします(やむを得ず2日に渡って実施する場合、必ず連続した日程となるようお願いいたします)。
- 作文を実施される場合、応募者の家庭環境や思想信条を調べる手段にしないでください。
- 選考時に一律に健康診断書の提出を求めないでください。

【試用期間欄】

- 試用期間を設ける場合、その期間を有期雇用とすることはできません。

【選考方法欄】

- 公開求人であるか、指定校求人であるかを【 】を用いて1行目に明示してください。

採用選考(面接)時の注意点

(「採用手引」P28～29、P50～56、「採用にあたって」P42～64、P69～70、P75～76)

- 応募書類は「近畿高等学校統一用紙」のみとし、それ以外の書類の提出を求めないでください。
- 不適正な質問を行わないように、事前に質問項目を設定し、質問項目について適正に評価するための基準も設定してください。(質問項目、評価項目、評価基準の作成にあたっては「採用にあたって」P46～58を確認ください)。
- 面接官の研修や事前打合せを行ってください。
- 次の事項は、職業安定法第5条の5に抵触するため、質問したり、記入させないでください。
 - 本人に責任のない事項(本籍・住所に関する事、家族に関する事等)
 - 本来自由であるべき事項(思想信条、尊敬する人物、愛読書等) } ※裏面※最近の傾向として家族に関する不適正質問が多いため、特にご注意ください。
- 適正な質問内容の例、不適正な質問内容の例(「採用にあたって」P47～53、P59～64)も確認ください。

就職差別につながるおそれがある 14 事項

次の①～⑪の事項を、エントリーシート・応募用紙に記載させる、面接時において尋ねる、作文を課すなどによって把握することや、⑫～⑭を実施することは、就職差別につながるおそれがあります。

本人に責任のない事項の把握

- ① 「本籍・出生地」に関する事
- ② 「家族」に関する事（職業・続柄・健康・病歴・地位・学歴・収入・資産など）
- ③ 「住宅状況」に関する事（間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など）
- ④ 「生活環境・家庭環境など」に関する事

本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）の把握

- ⑤ 「宗教」に関する事
- ⑥ 「支持政党」に関する事
- ⑦ 「人生観・生活信条など」に関する事
- ⑧ 「尊敬する人物」に関する事
- ⑨ 「思想」に関する事
- ⑩ 「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」に関する事
- ⑪ 「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関する事

採用選考の方法

- ⑫ 「身元調査など」の実施
- ⑬ 「近畿高等学校統一用紙・厚生労働省履歴書様式例」に基づかない事項を含んだ応募書類（社用紙）の使用
- ⑭ 「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断」の実施

（注 1）「戸籍謄（抄）本」や本籍が記載された「住民票（写し）」を提出させることは、①の事項の把握に該当することになります。

（注 2）「現住所の略図等」を提出させることは、③④などの事項を把握したり、⑫の「身元調査」につながる可能性があります。

（注 3）⑭は、採用選考時において、合理的・客観的に必要性が認められない「健康診断書」を提出させることを意味します。