

新規学卒求人説明会

— 未来を担う人材獲得のために —

令和6年5月22日

徳島公共職業安定所



小松島出張所

目次

1. はじめに
2. 徳島県の高卒求人倍率
3. 新規学卒者の募集採用のルール
4. 高卒求人申込書の書き方
5. おわりに

1. はじめに

高校生を採用したいと思ったきっかけは
なんですか？

一般求人で募集しても採用できないから…

高校生の採用が「**厳しい**」ことをご存じ
ですか？

2. 徳島県の高卒求人倍率

令和5年度

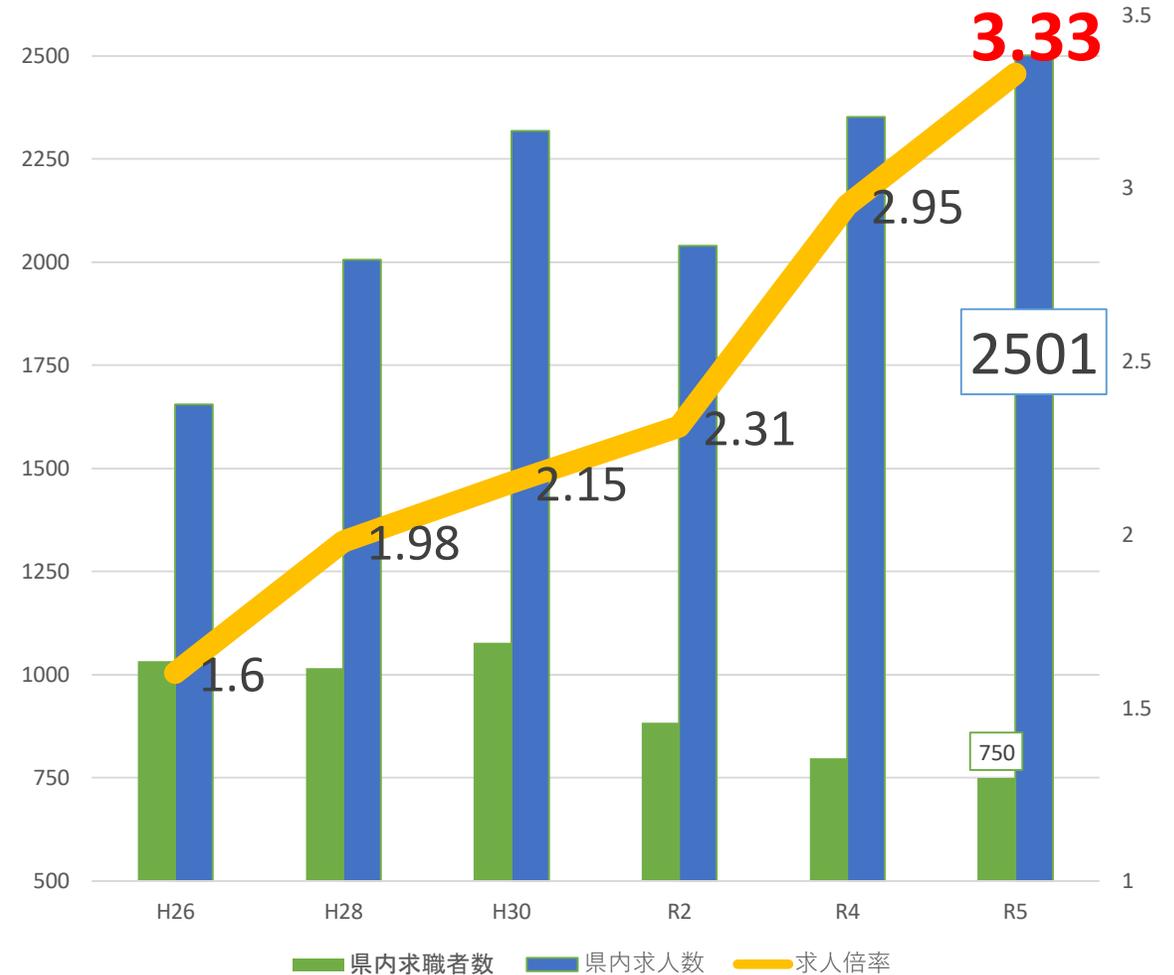
3.33倍

(参考 一般求人)

令和6年3月 **1.22倍**

待っていても来ない

→行動が必要！



出典：徳島労働局「令和6年3月新規学校卒業予定者（高卒・大卒）の就職内定状況等を取りまとめ」より筆者作成

3. 新規学卒者の募集採用のルール

【高校生の採用に関する用語】 ※徳島県の場合

指定校推薦

事業所が推薦を受ける高校・生徒数を求人数の2倍まで指定できる

一人一社制

一人の生徒がある事業所に応募した場合、その選考結果が決まらない限り他の事業所の求人に応募できない

複数応募

10月16日以降一人一社制が外れ、一人2社まで応募できる

文書募集

新聞、出版物、テレビ、インターネット等により募集を行うこと

※中学校卒業者の文書募集は禁止

以下の条件をすべて満たす場合、卒業年の前年の**7月1日以降実施可能**。

- ① 広告等掲載にあたり、求人者管轄安定所名、求人番号を記載すること
- ② 求人記載内容と異なるものでないこと
- ③ 応募の受付は、学校またはハローワークを通じて行うこと

3. 新規学卒者の募集採用のルール

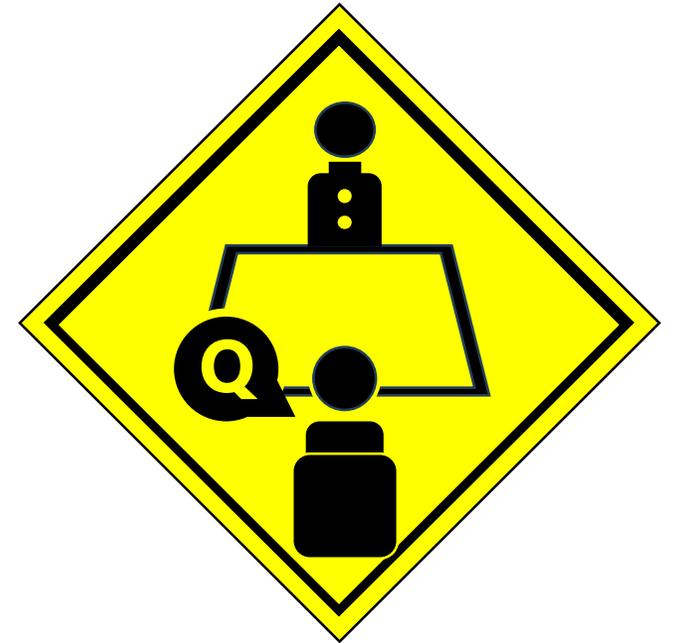
① 募集の中止、
内定取消し不可



② 募集日程の
遵守



③ 能力と適性に
基づく選考



3. 新規学卒者の募集採用のルール①



(1) 安易な募集中止、求人数削減はできません。

- × 中途採用者を採用したので、新規学卒求人を取り消したい。
- × 大卒予定者を多く採用したので、高卒求人を取り消したい。
- × 誤って募集人数を多く書いてしまったので、訂正したい。

学生・生徒へ重大な影響を与えます！

※ 高卒求人の有効期間は、**充足等による募集終了まで**、
または**令和7年6月末日まで**です。

3. 新規学卒者の募集採用のルール①



(2) 採用内定取消し、入職時期の繰り下げのないようにしてください。

採用内定取消し、入職時期の繰り下げは、学生・生徒に計り知れない打撃と失望を与えるものであり、決してあってはならない重大な問題です。

- ・ 採用内定取消しを防止するため、あらゆる手段を講じること。
- ・ やむを得ない事情により内定取消しを行う場合は、取消しとなった学生、生徒の新たな就職先の確保について最大限の努力を行うこと。

【若者の募集・採用等に関する指針】

3. 新規学卒者の募集採用のルール①



(3) 適正な採用計画の策定

- 一般求人、高卒、大卒の採用枠を分けてください。
- **中長期的な採用計画のもと、募集・採用人数を決定**するよう努めてください。
- やむを得ない事情によりどうしても募集の中止等を行わなければならない場合は、**事前にハローワークおよび学校へ通知が必要**です。(職業安定法施行規則第35条第2項)

3.新規学校卒業者の募集採用のルール②



時期	ハローワーク	事業所	高校
6/3 以降	① 求人申込		
	※7/1に返戻希望の場合は6/20 までに提出してください		② 推薦依頼の相談
7/1 以降	③ 求人票を返戻		④ 求人票(写)提出
	※高校はハローワークの受理確認印のある求人のみ推薦・紹介します。 また、推薦依頼校一覧も必ず添付して送付してください。		

3.新規学校卒業者の募集採用のルール②



時期	補足事項	事業所	高校
夏休み 期間中	<ul style="list-style-type: none">・見学が採用選考の場にならないように注意・選考日の連絡は文書で学校に通知・応募書類は全国高等学校統一応募用紙のみ・採否結果は速やかに学校あて通知		
9/5 以降		⑤ 応募前職場見学	
9/16 以降 厳守		⑥ 生徒の推薦	⑦ 選考・内定

3.新規学校卒業者の募集採用のルール②



時期	ハローワーク	事業所	高校
10/16 以降			
10/17 まで	⑧複数応募可能		
R7.3 卒業日の 翌日以降	⑨採用内定状況調書		
		就業開始 ※実習、研修、 懇親会等を含む	



(1)公正採用選考

■本人の適性と能力による採用選考を

就職差別につながるおそれのある質問はしないでください。

■面接担当者全員が公正採用の考え方に基づいた対応を行う

面接マニュアルや事前の打ち合わせ等で意思統一をしてください。

■選考時の「健康診断」は慎重に検討を

応募者の適性と能力を判断するうえで、真に必要なかを慎重に検討してください。



(2) 男女均等な採用選考の実施

直接差別、間接差別、就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメントがないように注意してください。

(3) オンライン面接は柔軟な対応を

学校・生徒の通信環境等に最大限、柔軟な対応をお願いします。

3.【補足1】求人不受理について

改正職業安定法の施行により、ハローワークは、一定の労働関係法令違反のある求人者からの求人の申込みを受理しないことが可能となっています。

以下のいずれかの要件に該当する場合は、求人の申込みを受理しないこととしています。

- 1 内容が法令に違反する求人
- 2 労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不適當な求人
- 3 求人者が労働条件を明示しない求人
- 4 一定の労働関係法令違反のある求人者による求人
- 5 暴力団員などによる求人
- 6 職業紹介事業者からの自己申告の求めに応じなかった求人者による求人

3. 【補足2】「若者の募集・採用等に関する指針」

- 1 募集にあたっての**労働条件の明示**などの対応が必要です
- 2 **内定取消しは無効**になることもあります
- 3 **ハラスメントに注意**してください
- 4 「**青少年雇用情報**」の**情報提供**が必要です
- 5 卒業後3年以内の者も「**新卒枠**」での**応募受付**に努めてください

4.高卒求人申込書の書き方【留意点】

- 1 空欄のないよう、できるだけ具体的に記入してください
- 2 求人申込書の条件と、**採用後の条件が相違することのないよう**十分に検討してください
- 3 求人申込書は **職種別**に作成してください
- 4 求人票等の**返戻方法（来所か郵送）**をお知らせください
- 5 **受理後の求人票の内容はなるべく変更しないでください**

4.高卒求人申込書の書き方①

あらかじめ事業所登録が必要です

- 1 公開希望 高卒就職情報WEBサービスでの公開の可否
- 2 仕事の内容 高校生がわかる内容 **業務の変更範囲を明示**
- 4 受動喫煙対策 就業場所すべてが対策ありになっているか
- 6 転勤の可能性 ありの場合、補足事項欄に**転勤の範囲を明示**
- 7 通学 働きながら資格取得のための通学ができるか

4 .高卒求人申込書の書き方②

- 9 基本給 確定が難しければ現行に○
- 1 1 固定残業代 労働時間数と超えた場合の追加支給
- 1 4 求人数 **受理後の削減不可** 住宅がないなら通勤
- 2 0 補足・特記 試用期間、駐車場、転勤範囲等の詳細
- 2 2 青少年雇用情報 可能な限りすべての項目を記載

5. おわりに

求人票を見ているのは、今年就職希望者だけ？



下級生



進学者

魅力的な求人票は、**未来の就職希望者**を増やす可能性があります！