**高卒求人ＦＡＱ（＊求人事業主の皆様からのよくある質問をまとめました）**

**【高卒求人に関するルール等】**

Ｑ１．９月５日推薦開始や９月１６日選考開始には法的根拠があるの？

Ａ１．法的根拠はありません。毎年の「高等学校就職問題検討会議」で決定した「申し合わせ」です。このため都道府県毎に内容が異なります。（応募先の事業所の申し合わせを適用することとります。）東京都の申し合わせは（‘２6新卒者募集のために（以下「募集のために」という）Ｐ４．５を参照してください。

Q２．高卒求人を提出するとどこに掲載されるの？

A２．高校の進路指導の先生が閲覧することができる「高卒就職情報WEBサービス」に掲載されます。

Ｑ３．受付期間を後から短く（長く）設定することはできる？

Ａ３．求人充足せず受付期間を後から短く変更することは、実質的に求人取消と同様の効果を持つこととなるため認められません。後から長く設定することは可能です。（受付期間が過ぎても求人が充足しない限り高卒ＷＥＢには掲載されたままとなります。）

Ｑ４．求人公開「可」を後から「不可」とすることはできる？

Ａ４．ほとんどの学校にとっては求人取消と同様の効果を持つことになるため認められません。「不可」を途中から「可」とすることは可能です。

Ｑ５．高卒求人情報ＷＥＢ提供サービス上に就業場所一覧の掲載はできる？

Ａ５．就業場所一覧の添付はできないため、特記事項欄に記載しきれない場合は、「詳細は担当者に問い合わせること」と記載してください。

Ｑ６．地方で求人を出そうと思っているのだけど、どこで学校の情報は見れる？

Ｑ６．高卒求人情報ＷＥＢサービスで「全国高等学校便覧」をご覧いただけます。（令和8年３月卒の卒業予定者数は記載されていない点には注意してください。）

Ｑ７．推薦依頼高校一覧に変更があった場合はどのようにしたらいいの？

Ａ７．追加もしくは削除された情報を反映させ、再度推薦依頼高校一覧を再提出願います。（各推薦高校が求人倍率の参考とするため追加分のみの提出はご遠慮ください。）

Ｑ８．推薦依頼高校一覧の安定所名は記載しなければならないの？

Ａ８．分からなければ空欄で構いません。（ＨＷ側でも調べて記載するまではしない）

Ｑ９．インターネット公開を「不可」とし推薦依頼高校一覧を添付した場合、求人受理ハローワークにて推薦依頼高校に対して求人を展開してくれるの？

A９．ハローワーク側で高校への直接の求人票送付は行わないため、求人者側で７月１日以降に学校に対して推薦依頼を行ってください。（学校に求人票を持参される際は必ずハローワークの受理印が押印された求人票をご使用ください。）

Ｑ１０．一次選考を書類選考としていい？（新卒者募集のためにP5５）

Ａ１０．職務経験のない高校生の採用になるので必ず面接試験等を実施してください

**【高卒求人作成方法等】**

Ｑ１１．青少年雇用情報の過去３年度の新卒離職者数とはいつ時点での集計となるの？（３月末なのか求人提出時点なのか）（募集のためにＰ８９）

Ａ１１．過去３年度の新卒離職者数は「直近で終了している事業年度を含む３月末時点」です。（R8.3卒募集の場合、R6～R4の３カ年間）

Ｑ１２．職業能力の開発向上に関する取組の状況について、全て「無」であれば何も書かなくていいの？

Ａ１２．空欄だと若者雇用促進法違反となるため、なしなら「なし」と記載するようお願いします（※ただし、高校生に対して何かしらの研修を実施している場合又はする予定がある場合は可能な限り記載することをオススメします）。

Ｑ１３．選考旅費についてはどこにどのように記載したらいいの？（募集のためにＰ８６）

Ａ１３．「求人条件にかかる特記事項欄」に記載願います。（例１：会社の規定による。例２：実費全額負担　例３：上限額３００００円まで　など）

Ｑ１４．入社すぐは研修期間で直接雇用だが、一定期間経過後出向先での勤務となる。この場合の記載方法や雇用形態欄の記載は如何にしたらいいの？

Ａ１４．出向を前提とした求人募集は出来ません。ただし、出向元（求人募集をする会社）との間に雇用関係が継続している「在籍出向」の場合のみ求人申込みは可能です。求人申込みの際「出向契約書」をご提出いただき、「求人票にかかる特記事項欄」に出向先法人名、就業場所、賃金の支払元、各種社会保険の加入元を記載いただき、労働条件に変更がないことをこちらで確認させていただきます。

　尚、出向により出向元雇用契約が存在しなくなる「移籍出向」の場合は求人募集は出来ません。

Ｑ１５．求人申込書の「通学可・不可」の欄は何を想定しているの？

Ａ１５．夜間大学への通学を想定しているため、たとえば残業などをさせないなどの配慮が可能な場合は「可」、配慮が不可能な場合は「不可」としていただければと思います。

Q１６.入社時に有給休暇を１０日付与し、６ヶ月経過後は付与しない場合、どのように記載したらいいの？。

A１６.「６ヶ月経過後の有給休暇日数」は累計ベースではなく、その時点で付与される日数を記載してください。このケースの場合、６ヶ月経過後の有給休暇日数は「０」となります（誤解を招く恐れがあるため、補足事項欄に「入社時に有給休暇を○日付与」と記載してください）。

Q１７.試用期間については「あり」「なし」の選択のみで足りる？

A１７.具体的な期間を記載する必要があります。仕様上、期間を入力する欄がございませんので、お手数ですが補足事項欄に「＊試用期間○ヶ月」と記載ください。