

知ってナットク！



高卒採用の基礎知識

powered by



ルール

高卒採用 基本の約束ごと



スケジュールが細かく決まっている >>P3参照

求人票の送付、応募受付、採用選考など、開始できる時期が細かく定められています。



1人1社しか応募できないのが原則

9月のスタートから一定の時期まで、応募は1人1社しかできません。
10～11月以降に複数応募が可能となるまで、学生は1社ずつ受験して採用を待ちます。

※複数社応募の可能時期は都道府県によって異なります。



採用活動は学校を通じてやりとりする >>P6参照

高校生の就活は学校斡旋で行われるのがほとんどで、窓口は学校＝進路担当の先生です。

※学校斡旋による採用活動は、ハローワークへの求人申込が前提となります。



「指定校求人」と「公開求人」がある >>P5参照

前者は応募できる高校を絞って学校に求人票を届けます。後者はハローワークが運営する「高卒就職情報WEB提供サービス」に情報を載せ、全国から募集します。



1 応募されやすい接点づくり

1000通以上も学校に届く求人票の中から選んでもらうために。

指定校求人

わかりやすい求人票

学校訪問

2 ミスマッチの削減

1人1社制のため、不安や不満があっても入社。結果的に早期離職へ・・・

仕事内容の
わかりやすい説明

職場見学の受入れ

面接を通じた
相互理解

3 学校（先生）との良好な関係の構築

今年度だけでなく、以降も継続的によい生徒を斡旋してもらうために。

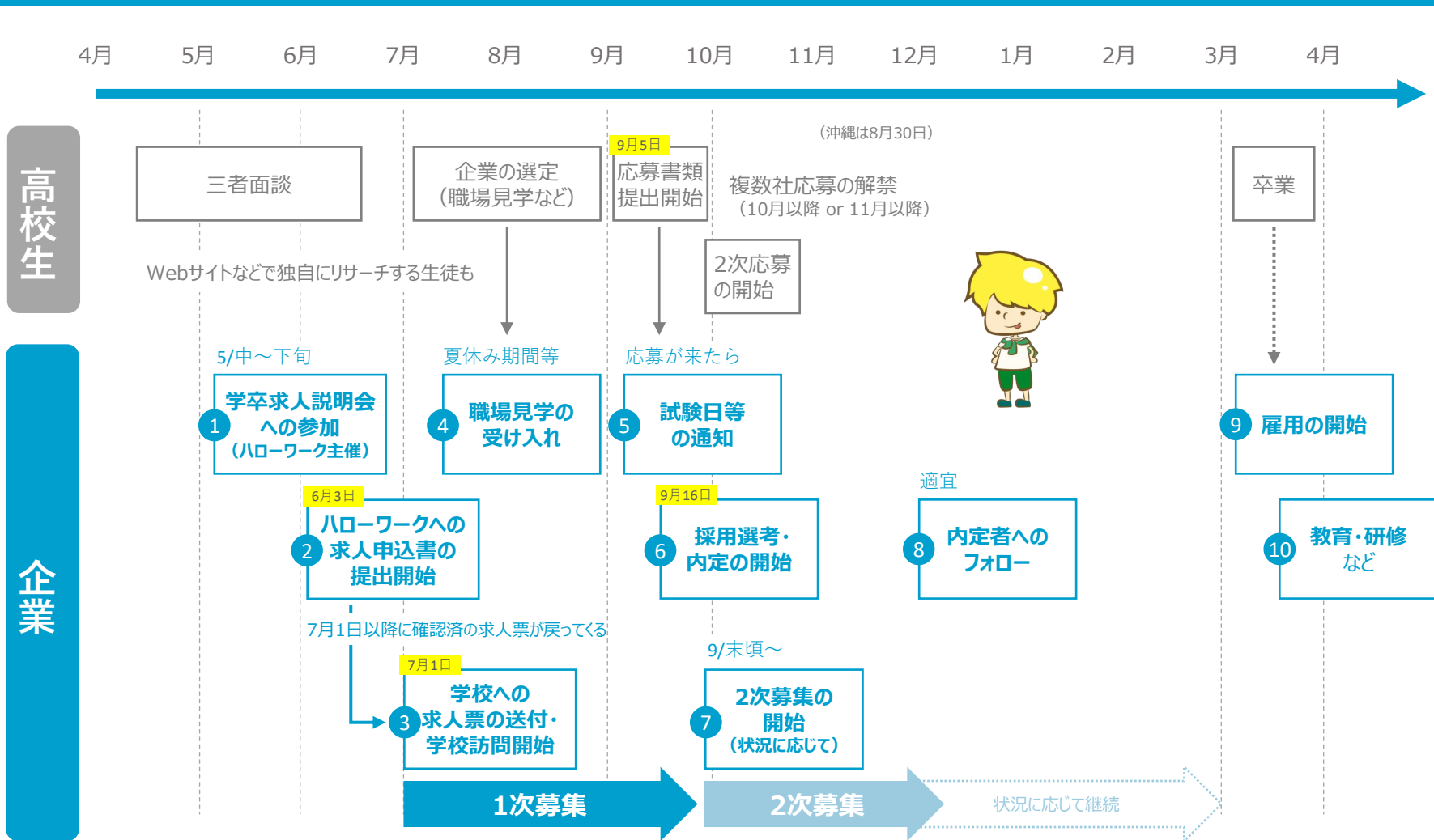
積極的な
情報提供

誠意ある対応

早めの連絡
・対応

流れ

採用活動の基本スケジュール



タイミングを逃さぬよう、早め早めの対応を心がけましょう。

Step 1

学卒求人説明会に参加する



5月中旬～下旬（これ以降も、地域によっては複数回開催）

ハローワーク主催の学卒求人説明会に参加して、「高卒求人登録用紙」をもらいます。
説明会には、毎年参加する必要があります。

【説明会の内容】

- 新規学卒求人の申込から採用までの流れ
- 求人活動のルール
- 公正な採用選考について
- 若者雇用促進の方法について など

高卒採用案内のパンフレット（平成30年度 神奈川県の場合）



説明会では詳しい説明が載った冊子も配られます。
求人申込書の書き方や各種書類様式の例、前年度の県内各高校の就職者数なども掲載されており、参考になります。

ハローワークへの求人申込書の提出（6月3日～）に
備えて、できるだけ初回の説明会に参加しましょう。



Step 2

ハローワークに「求人申込書」を出す



6月3日～（2019年は6月1日が土曜日のため3日からとなります）

管轄のハローワークに「求人申込書」を提出します。

ハローワークでの確認後、7月1日以降に求人票を受け取ることができます。

- 手書きで記入します。
- 複数の地域（事業所）で採用する場合も、求人票は1つでOKです。 ※申込書に就業場所の記載が必要

！ 事前に事業者登録が必要です

ハローワークを通じた求人をしたことがない企業の場合、事前に事業者登録が必要となります。

「指定校求人」「公開求人」のどちらにするか、この段階で決めます

指定校求人

一般公開せず、特定の学校だけに求人票を届ける

メリット

- ✓ 学校側に見てもらいやすい
- ✓ 斡旋の優先順位が上がる

公開求人

高卒就職情報Web提供サービスに情報掲載する
（Webとは別に、学校に求人票を届けてもOK）

- ✓ 全国の幅広い高校にアプローチできる

デメリット

- ✓ 幅広く募集ができない

- ✓ 学校側の斡旋の優先順位は下がる

求人票は求人申込書の提出順に発行されます。速やかに求人票を受け取るためにも、6月20日頃までには求人申込書を提出しましょう。



Step 3

学校に求人票を届ける



7月1日～（夏休み前）

募集をかけたい高校に求人票を届けます。

郵送でも構いませんが、なるべく学校訪問をして進路担当の先生に直接届けましょう。

【学校訪問の意義とポイント】

- 直接会うことにより、先生に安心感を持ってもらえる
- 事業や仕事の内容をわかりやすくアピールすることができる
- 膨大な数の求人の中から幹旋してもらうために、会社案内や動画などを活用して仕事内容を紹介し、先生の印象に残す
- 夏休み中の職場見学につなげるためにも、7月20日より前に届くようにする



学校訪問の禁止期間

- お盆
- 9月5日～15日
（応募開始～採用選考開始までの期間）
- 年末年始

「3倍ルール」とは？

指定校求人において、指定できる高校の数は募集人数の3倍までという暗黙のルールで、地域によっても差があります。このことにより、学校側は指定校求人の方が倍率が低いと考え、公開求人よりも指定校求人の方を生徒に薦めることが多いと言われています。

高校生の就活におけるすべての窓口は
進路担当の先生です。
先生と直接会って信頼関係を築くことは、
高卒採用においてとても重要です。



Step 4

応募前の職場見学を受け入れる



7月1日～（主に夏休み期間）

**主に夏休みの期間中、生徒は応募を考えている企業の職場見学を行います。
応募の獲得のため、ミスマッチを減らすためにも積極的に受け入れるようにしましょう。**

先生が同伴する場合と生徒のみで来る場合とがありますが、およそ1時間程度が一般的です。
交通費支給とすることにより、参加を促しやすくなります。

【職場見学の内容とポイント】

- 会社や仕事の説明（動画などを使って、仕事の様子をわかりやすく紹介）
- オフィス見学（あらかじめ社内で情報共有し、見学者へのあいさつなど徹底）
- 若手社員との対談 など

職場見学で生徒は何を見ている？

高校によっても異なりますが、1人の生徒が平均で3社程度見学し、働きたい会社かどうかを見定めています。



【生徒が見ているところ】

- 玄関やオフィスの清潔さ
- 社員の親近感、礼儀
- 人の魅力、イキイキしているか
- 自分が働く姿がイメージできるか

！ 事前選考につながる行為はNG

事前選考につながるような質問、書類やアンケート提出を求めることなどは禁止されています。

！ 職場見学を受け入れるかどうかは、「求人申込書」の提出の際に決める

応募獲得のための大切な機会であり、ほとんどの企業が職場見学を受け入れています。

年齢の近い若手社員が担当することで親近感を持ってもらえ、自分の働く姿をイメージしやすくなります。



Step 5

応募が来たら試験日を通知する



9月5日～

**応募がある場合、学校から応募書類が届きます。
書類が来たら速やかに、試験案内を通知します。**

【一般的な試験日程】

- 採用試験は9月16日以降と決められているため、**9月16日から10日以内**に試験を実施する企業が多い
- 採用試験は1日で実施されることが推奨されている
- 1人に対して、2次・3次と複数回の試験が行われるケースはほとんどない

！ 試験案内は書面で送みましょう

電話で連絡した場合でも、郵送やFAX、メールなど必ず書面でも送るようにします。

<試験案内の内容例>

- 試験日時
- 試験内容
- 会場へのアクセス など

最初は1人1社しか応募できないので、
早めに試験を実施してあげるようにしましょう。
試験日が遅いと、学校からの心象も悪くなります。



Step 6

採用選考を行う



9月16日～

高卒の採用選考では必ず面接を行います。
筆記も含め、試験でたずねてはいけないことが厳しく決められていますので注意しましょう。

【一般的な試験方法】

- 面接（必須）
- 筆記試験
- 作文
- 適性検査

！ こんな質問はNG

就職差別につながるおそれがあるとして、
次のような質問は禁止されています。

- 国籍・本籍・出生地に関すること
- 家族の職業に関すること
- 住宅や資産に関すること
- 生活環境・家庭環境に関すること
- 宗教に関すること
- 支持政党に関すること
- 人生観、生活信条、思想等に関すること
- 尊敬する人物やなりたい人物に関すること
- 学生運動や労働組合等に関すること
- 購読紙・雑誌・本に関すること
- 男性または女性に限定した質問

！ 採否の結果通知は速やかに

求人説明会で配られる資料には、
結果通知の様式等も掲載されています。

1人1社制のため、生徒は
不採用がわかってからしか次の
応募ができません。学校
への心象も悪くなりますので、
できるだけ早めに結果を連絡
しましょう。

希望の人材が集まらなかった場合、
2次募集を行う（募集を継続する）
という選択肢もあります。

※詳しくは次ページを参照ください



Step 7

2次募集を行う（必要に応じて）



1次募集の採用選考後～（9月末頃～）

**応募がなかった、希望する人材が集まらなかったという場合は2次募集を行います。
9月（1次）に内定していない生徒も多いため、2次募集にも十分チャンスがあります。**

【2次募集に応募する生徒って？】

2次募集で来る生徒＝内定をもらえない生徒ではありません。
「1人1社制」のもとでは、1次で思うような成果が出せない場合も多く、
また様々な理由で本格的な就活をできていない生徒もいます。

- 応募企業に人気が集中してしまった生徒（企業側も採用を増やせなかった）
- 部活動などにより、早期の就活ができなかった生徒
- 大学進学や公務員を検討していた生徒 など



1次応募の見極め時期は？

9月16日に近くなっても応募がなかったら、
1次応募はないものと考え、2次応募の
準備に入りましょう。

2次募集をしていることをアピール！

学校側では、どの企業が募集を継続している（2次募集をしている）のかわかりません。

9月16日以降のなるべく早めに、学校訪問か求人票を再送して、2次募集を行っていることをアピールしましょう。

1次募集と2次募集をどのように活用するか、
あらかじめ採用活動の戦略を立てておきましょう。



Step 8～10

内定者フォロー ～ 雇用を始める



内定者フォロー：適宜

入社への不安を和らげ、モチベーションアップするためのフォローも大切です。

本当に働けるのか、自分はやっていけるのか、内定後も生徒は不安を抱えています。

内定者との連絡も、在学中は学校を通じて行うのが基本です。

【フォロー活動の例】

- 社内報やパンフレットなどを送る
- 会社や仕事の様子がわかるブログなどのURLを伝える
- 学校が休みの期間に、制服の採寸を行うために来社してもらう など

！ 入社前の課題提出などはNG

過度な課題は学業の妨げとなるばかりでなく、指導する先生方にも負担をかけます。場合によっては内定辞退につながってしまう可能性もありますので注意しましょう。



雇用開始：卒業後～（4月～が一般的）

卒業したら、雇用を開始できます。 入社後の研修やフォローも欠かせません。

初めての社会生活がスムーズに行えるよう、社会人としての最低限の研修は必要となります。

また、モチベーションアップや不安に対するフォローも大切です。

【研修／フォロー活動の例】

- マナー研修
- PCやITに関する基本スキル研修
- キャリアデザイン
- 悩み相談 など

！ 詰め込みや放任は早期離職に

高校を卒業したばかりの新入社員はたくさんの不安を抱えている状態です。早期離職を招かないよう、バランスの取れたフォローアップを心がけましょう。

ナブかつでは採用後のフォローアップ研修などのサービスも展開予定です。
お気軽にお問い合わせください。

