

高校生求人について

～事前準備と取り組むべきこと～



高校生求人の流れ

高卒求人説明会への参加

4~5月

- ・高卒求人説明会参加（ハローワーク等で開催される）
- ・近年は新型コロナの影響でYOUTUBE視聴になっている
- ・5月上旬頃には高卒求人（1～2年の間）を出した事がある企業へは案内が送付される

ハローワークに求人 申込を行う

- ・6月1日から求人申込受付開始
6月20日までに求人票の提出が望ましい
- ・専用の求人票が必要
- ・求人申込と登録申請を行うことで発行される。

6月

ハローワークから求人票の返戻

- ・7月1日以降、求人票（コピー）を学校に郵送又は持参する。
- ・求人情報が公開される。

7月

学生による応募を見据えた企業訪問

- ・7月1日以降に学校から連絡があり、教諭同伴で応募を見据えた学生の企業訪問開始。
基本的に企業訪問を行なわないと応募はできないとされている

8月

採用選考開始

- ・9月5日より企業への応募開始
- ・9月16日より採用選考開始
- ・10月以降は1人2社応募が可能になる。

9月

高校生採用のルール

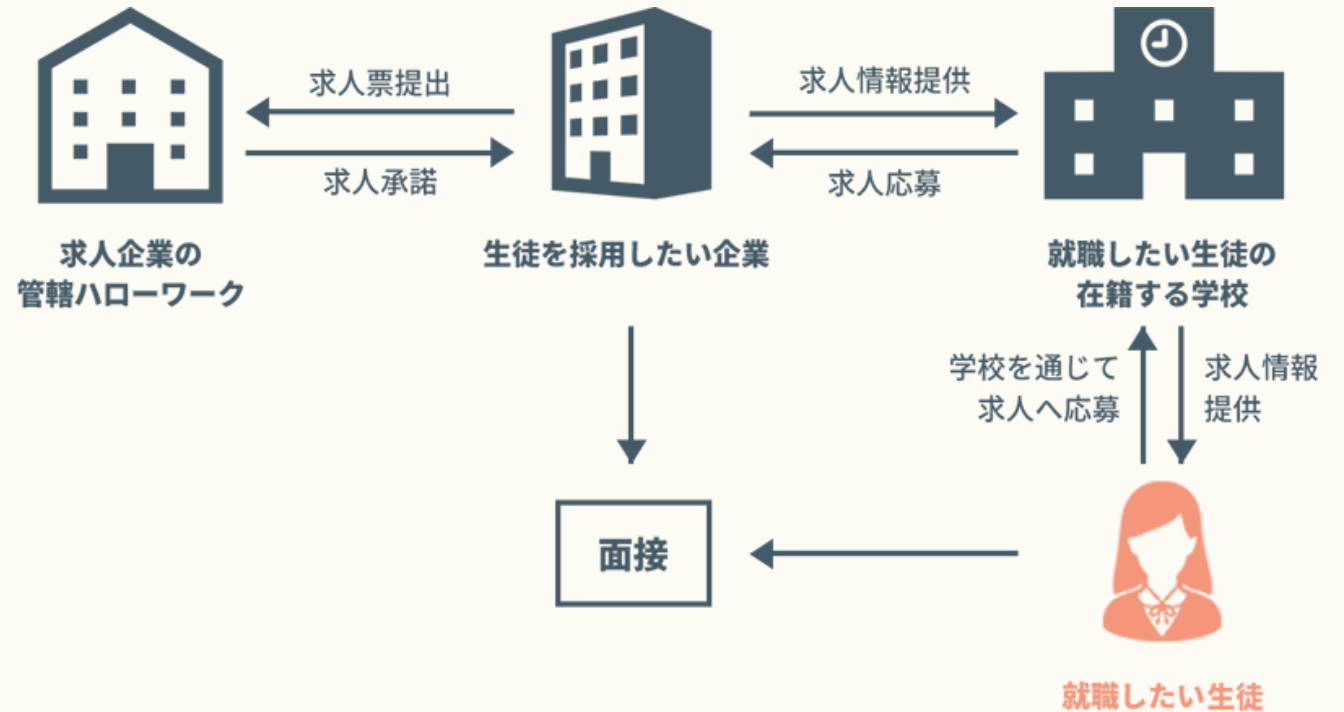
採用活動をする企業は、ハローワークから返戻された求人票を使い、学校を通じて求人情報を提供。

企業から郵送や訪問を通して受け取った求人情報を元に、学校の進路指導教員は生徒に情報提供する。

生徒は情報が提供された中から志望する企業を選定し、学校を介して職場見学や応募のやり取りを行う。

一方で、紹介する教員のフィルターが発生し、生徒に届く情報量が少なくなるといった課題も指摘されている。

採用フロー



高校生求人現状

- 以前から就職者人数の多い学校でも、年々進学を考える学生が増えている
- 建設業に関しては、大学生が現場監督職を避ける傾向があるため、工業高校への施工管理者としてのゼネコンの求人が増えている
- 近年は、これまで高校生求人を行なってこなかった大手企業が進出しており、雇用獲得のためにどの産業や地域でも給与や年間休日が増える傾向にある。
- 進路指導や担任の先生の発言権よりも保護者の意向が強くなる傾向があるため、企業イメージよりも雇用環境の具体性が求められる。

高校求人を成功させるポイント

- 雇用環境を見直す…年間休日100日以上、月給与額面20万円～、月給制（日給月給は不可）、新入社員教育システム有りが、募集に繋がりがやすくなります。
- 定着への取り組みを行なう…若手社員が定着しているのか、どのような取り組みを行なっているのかを先生や保護者は気にしています。
- 企業アピールを見つける…他ではできない仕事、教育システムがしっかりしている等、他の企業との相違性を見つけ出ししっかりアピールできると先生が学生に勧めやすくなります。
- 上記の項目を記載した企業紹介資料を作成する…求人票に上記の項目を反映することは当然ですが、更に具体的でわかりやすい資料を作成し、学校へ配布すると先生が学生に勧めやすくなります。
- 学校訪問を行なう…就職人数の多い学校では就職希望者200名に対して求人票が7月初めに2000社程届きます。生徒は15日程でその中から企業を選択します。5.6月に事前に進路指導課に訪問し、企業紹介資料を使用して企業アピールをし印象付ける。

高校生求人スケジュール

4月

- ・高校生求人計画の作成（企業としての取組方法や担当等）
- ・企業紹介資料の作成（高校生求人に特化したもの）
- ・企業ホームページの見直し（企業活動情報の更新）

5月

- ・求人票の作成（備考欄も含め、しっかりと記載内容を考える）
- ・求人解禁前の学校訪問計画の作成（社員に卒業生がいる、近隣の学校である等、訪問学校の選定も必要）

6月

- ・学校訪問資料の作成（企業紹介資料以外にも企業アピールできるものも入れると効果的）
- ・学校訪問の実施（必ず進路指導室にアポを取る）
- ・求人票の発送準備（求人票は学校に届かないと見てもらいにくい）

7月

- ・求人票を持参して学校訪問（成功するかどうかの重要な企業アピールの場になります）
- ・求人票の発送（求人票は学校に届かないと見てもらいにくい）

8月

- ・学生の企業訪問の対応（企業訪問で学生が企業を気に入ればそのまま応募に繋がるため、非常に重要。しっかりと印象付けるために企業全体で取り組む）

9月

- ・採用面接の対応（採用を判断するための情報だけでなく、採用後の教育システムのため情報や求人活動の効果等の情報もしっかり聞き取る）

高校生求人成功させるために必要なこと

企業側の必要事項

- **必ず担当者を決める**（高校生求人を成功させるためには非常に手間がかかります。担当をあいまいにしていると結局求人票を提出しただけという結果になり、雇用拡大には繋がらない場合が多々あります。）
- **高校求人の取組み方針を決める**（自社でどの範囲まで活動するのか、有料の求人専門会社に依頼するのか等を明確に決めておくことで、担当者が必要なことを効率よく行なうことができる。）
- **高校生求人のためのツールを準備する**（高校求人に特化した企業紹介ツール、HP等のSNS活動、学校関係資料等の担当者だけではすぐに準備するのが難しいツールを事前に準備しておくことで、担当者の求人活動がより生きたものになります。）

担当者の必要事項

- **高校生求人計画を必ず作成する**（高校生求人は非常にタイトな時間スケジュールになっています。綿密な計画を事前に作成し前倒しに行動することでより効果の高いの求人活動を行なうことができます。）
- **学校訪問を充実させる**（高校求人を成功させる最も重要な事は先生方にこの企業に生徒を預けたいと思ってもらうことです。そのためにはきちんと準備した資料を利用し説明を行なうことで、先生方に信用をしてもらいます。学校訪問は何度も行くと迷惑がられるので、事前にしっかりと対応を考えて行ないましょう。）
- **求人情報を会社全体で共有する**（雇用した後で先生方に話した教育システムや雇用環境の齟齬が起こると、学校さんとの繋がりがマイナスになります。きちんと会社全体でどのような形で求人を行なっているのかの理解しておくことが大切です。）