

上手な

新規高卒採用 のしかた

R6.10月改訂版

～ 高校生に選ばれる企業を目指す ～

contents

1～2 P

新規高卒採用のキホン

3 P

選ばれる企業になるための「応募前職場見学」

4 P

早期離職を防ぐための「人材育成・定着」への取組

5～6 P

成功につながる「インターンシップ」のポイント

このパンフレットでは、新規高卒者の求人倍率が高い状況において、高校生に選ばれる企業になるために必要な3つの取組のポイントを紹介します。



新規高卒採用の

キホン



代表的なルール



独自の採用スケジュールがあります



専用の求人票を使用します



生徒と直接の接触が禁止されています
※必ず学校を経由

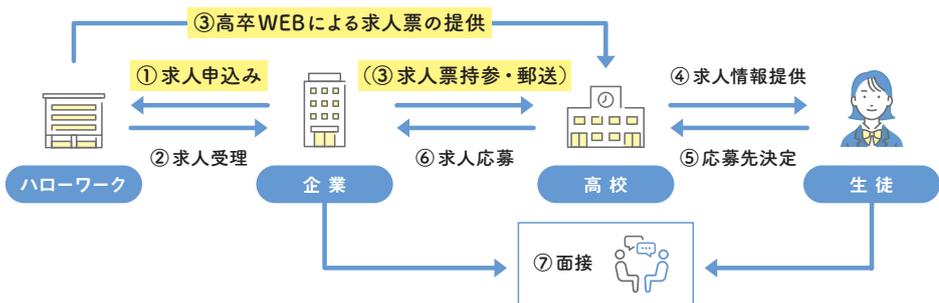


応募は1人1社まで
※10月1日以降は、1人2社まで応募が可能

新規高卒採用の流れはこうなっています

高校生の就職活動は「学校斡旋」という推薦を受けて行うのが一般的です。

企業はハローワークから発行された求人票を高校へ届け、高校生は学校に届いた求人票の中から応募先を選びます。



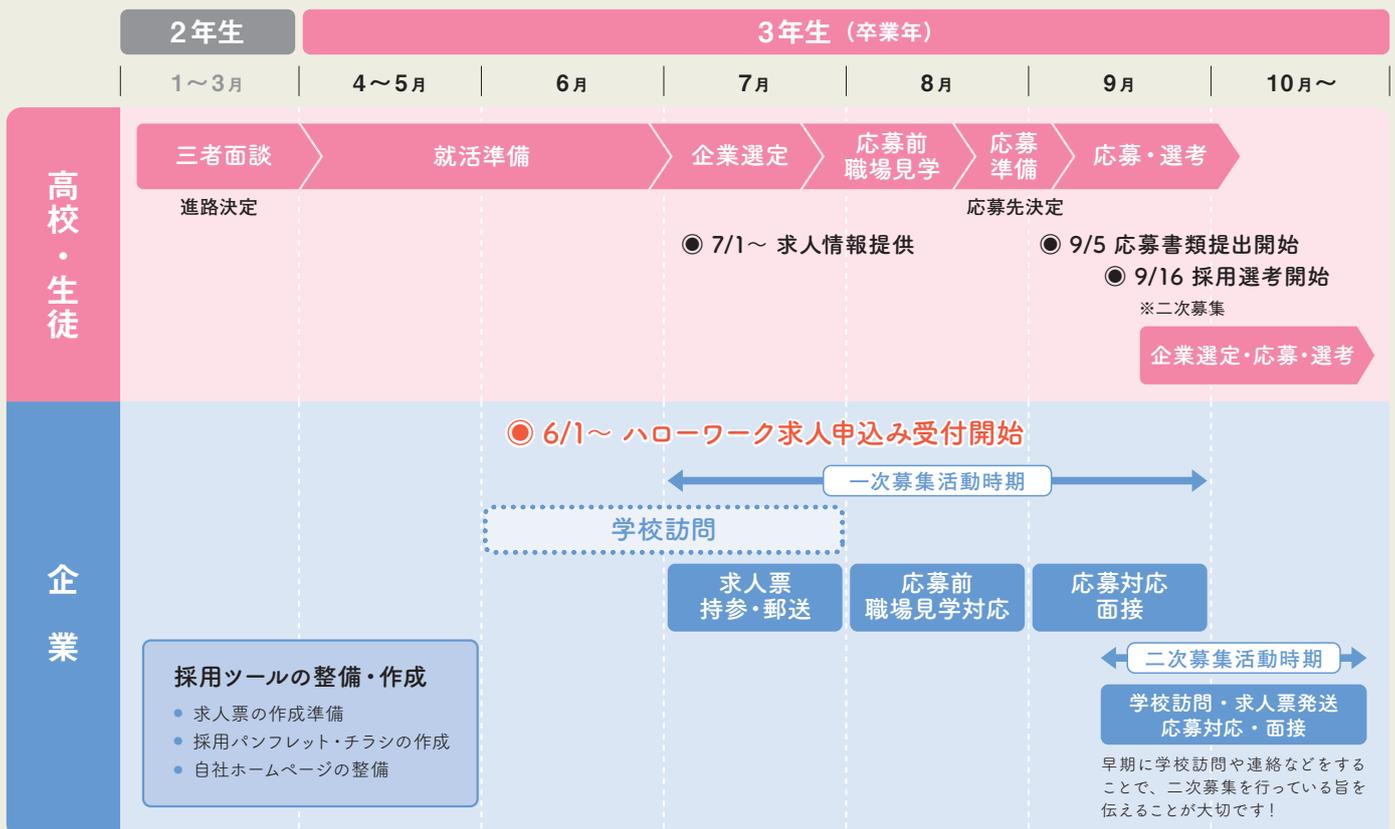
新規高卒採用の

スケジュール

高校生の就職活動は毎年決められたスケジュールで実施されています。

まずは就職活動や採用活動の流れを理解し、学校訪問や求人票の登録などの採用活動を行きましょう。

※年度によって、採用スケジュールが変更になる場合もあります。



上手な新規高卒採用のポイント ①

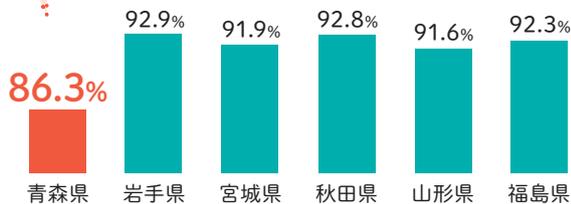
分かりやすい求人票を作り、6月中に提出しましょう

新規高卒求人を行う場合は、6月1日以降に事業所管轄のハローワークに求人を申込みする必要があります。

6月中に求人を申込みと
いち早く学校に求人票を
届けることができ、
生徒の目にとまる可能性が
高まります。



青森県内企業の7月末時点の求人票提出率は
東北各県より**5ポイント以上低く、唯一80%台**となっています。



出典:各県労働局「令和6年3月新規高等学校卒業生職業紹介状況」より

上手な新規高卒採用のポイント ②

早めの学校訪問で先手を打ちましょう

企業による学校訪問が有効です!

学校訪問に来ていただくことで、面談の参考や生徒から聞かれた際にも説明しやすく、私たちの印象にも残りやすいです。



学校訪問ではここに気をつけよう!

進路指導部に必ず事前に連絡をしましょう

先生の毎日は、授業や部活動、行事など、様々な予定が入っています。必ず事前に連絡をして、学校訪問を行いましょう!



+ポイント

学校訪問の時期は、原則7月1日以降ですが、ハローワークへの求人申込後、学校の了解が得られれば、6月1日以降に会社概要等を先生に伝えることができます。

特徴や魅力を具体的に伝えましょう

企業や仕事の特徴や魅力が具体的に伝わるよう、事前に話す内容や資料を準備しましょう!



上手な新規高卒採用のポイント ③

採用ツールで自社の魅力を伝えましょう

〔オススメの採用ツール〕

採用パンフレット・チラシ



求人票とセットで
見てもらえる可能性大!

取引先に渡すような既存の企業パンフレットではなく、新規高卒者の採用を意識して、情報を整理した採用パンフレットやチラシを準備しましょう。

ホームページの採用情報



興味を持った生徒を
更に惹きつける情報を!

気になる会社を見つけた場合、多くの生徒はホームページを検索するでしょう。掲載する情報量に上限がないので、写真や動画で自社の魅力を最大限伝えることができます。

※ホームページに採用情報を掲載する場合は、事業所管轄の安定所名・求人番号の掲載が必要です。

他にも、リクルートサイトや会社紹介動画（リクルートムービー）などを活用している企業も増えています!

リアルな魅力を体験!

選ばれる企業になるための「応募前職場見学」

応募前に行く職場見学は、生徒と直接関わることでできる大切な採用活動の一つです。生徒にとっても応募先を決定する上で、重要な機会になっています。

教員からの一言

本校では、興味がある複数社へ見学に行き、最終的に1社に決め、応募に至っています。



本校では、基本的に応募を予定している1社へ見学に行き、仕事内容や職場環境などを確認しています。



応募前職場見学の

キホン

をおさらい

- ✓ 生徒の夏休みを活用し、2時間～半日程度で実施します
- ✓ 会社説明・社内見学・先輩社員との交流・質疑応答などを実施します
- ✓ 事前選考にならないように注意が必要です

リアルを魅せる応募前職場見学

見学への第一歩を促そう

応募前職場見学への参加を促すチラシや資料を作成し、高校に配布しましょう。見学内容を分かりやすくまとめ、興味を引く要素を盛り込むなど、生徒に「行ってみたい!」と思わせる内容が理想です。



訪れることで分かる魅力を体感

求人票などの資料では伝わらない「その場だからこそ感じられる魅力」を知ってもらうことを意識してプログラムを実施しましょう。見学だけでなく、先輩社員との交流やミニお仕事体験などを通じて、リアルな職場の雰囲気を体感してもらうことが大切です。



生徒を迎える社内づくり

見学に来る生徒は緊張や不安、期待など様々な感情を抱えています。生徒に対する接し方や社内の雰囲気は、応募に影響を与えるため、担当者だけでなく、社員全員が生徒を温かく迎え入れる意識を持ちましょう。



ココに気を付けよう! ⚠

見学時に良い面だけを強調するのではなく、仕事の厳しさや大変な部分も一緒に伝え、生徒が納得した上で応募に至ることが大切です。

教員からの一言

仕事内容や休憩中の様子など、実際の職場をしっかりと見学させていただけるとありがたいです。人間関係が合わず早期離職することもあるため、仕事以外の部分についても聞いたり見たりするよう、生徒には指導しています。



現役の進路指導担当が答える!

企業のギモンQ&A

その1

Q どんなプログラムに興味を持ってもらえますか?

A 職場の見学はもちろんですが、若手社員から話を聞ける機会があると良いと思います。1日の業務の流れや仕事内容だけでなく、プライベートの過ごし方や生活リズムについても話してもらえると良いでしょう。仕事はもちろん重要ですが、社会人生活がイメージできるかも、生徒にとっては大切です。



Q 夏休み中しか職場見学はできないの?

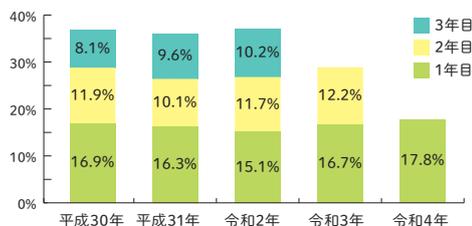
A 企業や業界を知るための職場見学や会社説明会(オープン・カンパニー)に参加する生徒もいます。平日は授業があるため、土日や長期休暇などに実施していただけると、生徒は参加しやすくなります。情報をまとめたチラシやポスターをいただくと生徒に周知しやすいですね。



早期離職を防ぐための「人材育成・定着」への取組

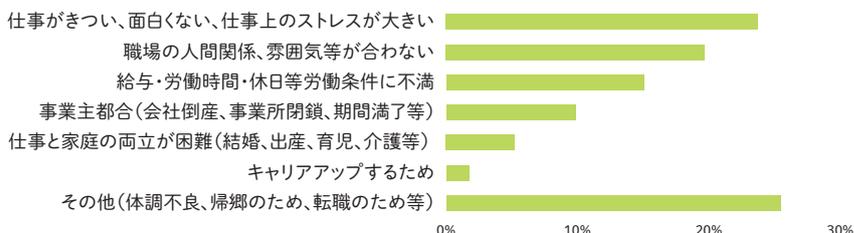
「採用」はゴールではなく、「育成・定着」のスタートと捉えましょう。
採用した人材が育ち、定着・成長し続けることが大切です。

高校卒3年以内離職率



出典:厚生労働省「学歴別就職後3年以内離職率の推移」より

離職理由



出典:青森労働局「令和5年度新規高等学校卒業者の離職理由」より

離職の3大要因である「仕事内容のミスマッチ」「人間関係」「労働環境」の改善が必要

OJT 教育と併せて取り組む！効果的な6つの対策

※OJT(On-the-Job Training)実践を通して知識やスキルを身に付けてもらう人材育成の手法

「思っていた仕事と違う…こんなはずじゃなかった」

入社後のフォローの徹底

入社後アンケートの実施や、若手先輩社員との座談会の開催などを通じて、新入社員が感じているギャップや悩みを早い時期に把握して、フォローしましょう。

「上司が怖い…でも誰にも相談できない」

相談しやすい職場環境づくり

部下との定期的な面談機会や、新入社員をサポートする「ブラザーシスター制度」「メンター制度」などを導入し、相談しやすい環境をつくるのが大切です。



「将来のビジョンが描きづらい」

キャリアパスやロールモデルの提示

キャリアアップへの道筋を明確に示したり、キャリアを築いた先輩をロールモデルとして提示したりすることで、新入社員は自分の将来像をイメージしやすくなるでしょう。

「成長の機会がない…」

研修による意欲向上

会社として研修の受講を促すことで、社員を育成しようとする熱意が伝わります。社員の向上心と学習意欲が芽生え、知識やスキルの習得につながるでしょう。

「プライベートの時間が確保できない」

労働環境の改善や福利厚生の充実

長時間労働や対価に見合わない労働は、モチベーションを下げ、早期離職を引き起こします。福利厚生の充実を図るなど、社員を大切にしている姿勢を見せることが大切です。

「この仕事合わないかも？ 辞めようかな…」

本人の希望を踏まえた配置転換

離職に至る前に、丁寧なコミュニケーションを重ね、配属先の環境が合わない場合は、本人の希望を踏まえ、再チャレンジできる部署への配置転換も検討してみましょう。



自社の人材育成・定着への具体的な取組を採用活動時から伝えることで、企業理解が深まりミスマッチの防止につながります。

現役の進路指導担当が答える！

企業のギモンQ&A

その2

Q 新入社員が休みがちなのですが…

A コロナウイルスの影響で、軽い体調不良でも学校を休むように指導されていた背景があるので、休みが多くなることはあると思います。まずはそこを理解いただいた上で、相談しやすい雰囲気や関係性を作っていただければと思います。



Q 参考になる他社の事例を教えてください。

A SNS でのコミュニケーションが主流の世代なので、面談等の場で本音を言うことに抵抗がある生徒が多いように感じます。ある会社は、コミュニケーションツール(アナログ可)を利用して、困りごとや悩みがあったらいつでも相談できる体制を整えているそうです。



リアルな魅力を体験!

成功につながる「インターンシップ」のポイント



企業がインターンシップを実施する目的

就業体験を通じて、自社の業界や業務内容について理解を深めてもらうと同時に、自社の魅力を伝えることで、将来的な採用活動の基盤を築くことができます!

企業が得られる3つのメリット

自社の知名度向上とミスマッチの防止

自社を知ってもらい知名度をアップさせるチャンスです! また、入社後のミスマッチの防止にもつながります。

高校との関係性づくり

高校との連携強化につながり、先生や生徒と良好な関係性を築くことができます。

社内の活性化と人材育成の機会

高校生との関わりが社内により影響を与え、社員のモチベーションUPや成長につながります。

ポイント! 高校生インターンシップのキホン

- ✓ 1~2年生を対象に、2~3日間で実施しています
- ✓ 先生主体で受入企業への打診や募集を行っています
- ✓ 職業体験を中心としたプログラムを実施します
- ✓ 生徒の安全を最優先とし、危険な体験は避けて行います

高校ごとに実施状況が異なるため、まずは各校の状況を把握しましょう!



高校がインターンシップを実施する目的は?

なるほど納得! 現場の教員の声

本校では、実務を体験することで、生徒が持っている「働くこと」や「仕事内容」に対するイメージとのギャップを埋めることを目的としています。



本校では、就職希望者だけでなく、進学希望者も含めた全員がインターンシップを行っているため、進学先での就職活動にもつながる取組でもありと思っています。



本校では、「働く経験」のほかに、地域の企業に目を向け、生徒自身の生活を支えている地元企業を理解することも目的としています。



生徒にとって、インターンシップは「社会や会社のことを知り、自身の将来性や職業適性について考える機会」です。そのため、高校生に寄り添ったインターンシップを実施することが大切です。



現役の進路指導担当が答える!

企業のギモンQ&A

その3

Q 高校が近くにないと受入は難しいでしょうか?

A 生徒は、自宅や高校から通える範囲でインターンシップに参加します。たとえ高校が近くになくても、自宅から通える企業であれば受入につながることもあります。また、遠方の企業が「送迎します」と提案してくれる場合もあり、生徒にとって選択肢が広がる取組だと思います。



Q どんなプログラムを実施してほしいですか?

A 可能であれば、実際の業務をそのまま体験させてほしいと考えています。大変な部分も含め、仕事の裏側まで体験することで、その仕事の全体像を感じられるプログラムになると思います。こうした体験が生徒にとって大きな学びになります。



成功につながる6つのポイント

1 社内の受入体制を整備

受入には社員の協力が欠かせません。「インターンシップの目的」を明確にして社員に伝えましょう。社員が積極的に関わることで、インターンシップが円滑に進み、生徒も安心して参加することができます。



2 魅力が伝わるプログラムを準備

実際の業務を通じて、仕事や会社の魅力を体験できるプログラムを企画しましょう。さらに、良い面だけでなく、仕事の大変さや難しさも一緒に体験することで、「働く姿」をより具体的にイメージすることができます。



3 高校との協力関係の構築



学校訪問時にインターンシップを受け入れていることをアピールしましょう。実施予定のプログラムも説明し、積極的な姿勢を示します。

4 頼れる先輩社員の配置



サポート役となる受入担当者を決めることで、生徒は明確な指示を受けながら業務に取り組むことができます。また、生徒との関係性が構築され、気軽に相談できる環境が整います。

5 社員との交流を創出

社員との座談会や、生徒の質問に答えるインタビューの時間を作り、様々な社員と関わる時間を作りましょう。社員のリアルな声を伝えることで、生徒の理解も深まります。



6 継続的な取組を実施

自社の特徴を見直す機会になるだけでなく、社員の成長にもつながります。単年度の取組で終わらず、改善を重ねながら長期的に取り組みましょう!



体験できる仕事のうちには無いよ… それでも

こんなプログラムを取り入れている企業もあります

企業紹介動画やPR チラシの制作

生徒の自由な感性で制作してもらいます。制作業務を通して、会社や仕事、一緒に働く人の魅力を理解することにつながります。



ジョブシャドウイング（同行体験）

マンツーマンで社員に密着し、実際の業務を観察しながら学ぶプログラムです。生徒は仕事の特徴や流れなどをまとめることで、仕事の理解が深まります。



現役の進路指導担当が答える!

企業のギモンQ&A

その4

Q 若手社員が担当した方がいいですか?

A 担当者を若手社員にすることで、生徒は自分の世代に近い視点のアドバイスを受けやすくなりますが、必ずしも若手社員に限定する必要はありません。重要なのは、生徒が気軽に相談しやすく、頼りになる担当者を選ぶことです。



Q インターンシップを行っていない高校に対しては?

A インターンシップを行っていない高校でも、職場見学や会社をめぐるバスツアー、先輩講話、企業 PR イベントなど、様々な取組を行っている場合があります。会社の魅力を生徒に伝える機会について、一度高校に問合せみてはいかがでしょうか?





〈発行〉

〒030-8570 青森県青森市長島1-1-1

青森県子ども家庭部 若者定着還流促進課

TEL:017-734-9398

発行年月：2024年10月