

# 令和7年度新規高等学校卒業者の募集採用の流れ(企業の対応)【選考開始前】

## 【☆重要☆】

「②求人票の返戻」を7月1日に希望する場合には  
6月早々に提出完了する必要がある地域もあります！  
(期日の締切あり※所管ハローワークに確認)  
※期日後の申込みは、順次の返戻となっていくます

## 【☆重要☆】

ハローワークの窓口では、わかりやすい記載  
方法のアドバイスを行っていますので、  
是非ご利用ください！  
また、「求人申込説明会」や「説明動画の  
視聴」を実施しているハローワーク(労働局)も  
ありますので、こまめにご確認ください！

## 【☆重要☆】

「求人申込書」は職種別に作成

自社の魅力をどうPRするか  
社長が率先して社内で確認

我社の  
魅力は…  
強みは…



社長

6月1日以降 POINT 1

## ①求人申込書(高卒)のハローワークへの提出

※高校を指定する「指定校求人」と指定しない「公開求人」があります

ハローワーク

## 【☆重要☆】

推薦依頼校がある場合は「推薦依頼高校一覧」の提出が必要

## POINT1

求人票は、生徒、親、先生に  
企業の内容をPRできる貴重な資料です。  
賃金、休暇に加え、将来性、新入社員への  
丁寧な指導、福利厚生等貴社の魅力を  
十分にPRしてください。  
※さまざまな調査・ヒアリングでは、  
「親」へのPRや安心感を与えることも大切！  
と意見あり。

- ・学校の事前了解(アポイント)をとっての学校訪問
- ・自社のPRのためのホームページや動画、  
パンフレットを作成・提出

※すでに進路相談等は始まっており、  
積極的な学生さんはホームページやSNS  
を利用し、企業研究を始めています！

7月1日以降

## ②求人票の返戻

※確認印を押印した求人票の返戻

## 【☆重要☆】

高校に持参する求人票は、ハローワーク受付印  
の押印があるものが必要

学校訪問や郵送により  
求人票のコピーを提出

学校に持参して先生にPR

## ③求人票の学校への送付

高校

POINT 2

## 〔応募前職場見学〕

合同説明会への参加



## 【☆重要☆】

求人票提出後に実施(時期は夏休み期間中など、  
学校行事に影響の少ない時期に)  
※採用選考でないため、参加有無を採用の判断基準  
としないこと(生徒に書類を求めない、状況聴取などに  
繋がる質問、内定と受け取られるような話はしない)

## POINT2

生徒に応募先選定・確認の機会をできる限り与えるため、積極的な受入れを検討してください。  
応募前職場見学で応募先企業を決定する生徒が多くなります。  
※年齢の近い先輩方が活躍している姿に刺激と勇気(不安な気持ちを解消)をもらえる！と意見あり。

# 令和7年度新規高等学校卒業者の募集採用の流れ(企業の対応)【選考開始後】

9月5日以降(沖縄県は8月30日以降)

## ④応募書類の受領

高校

【☆重要☆】

9月16日以降、速やかに選考を実施

生徒の推薦・応募(「全国高等学校統一応募用紙」を使用)

※令和7年度から一部変更あり

(「性別」「趣味・特技」などの欄が削除)

※ほとんどの都道府県で当初は1人1社の応募

9月16日以降

## ⑤採用選考

※公正な採用選考に注意

【☆重要☆】

採否は選考後速やかに決定し、  
学校と本人宛てに通知書を作成  
2通を学校へ送付(遅くとも7日以内)

※不採用通知が遅れると  
生徒が他社へ応募する機会が  
大きく失われます  
※不採用理由を具体的に記入した  
書類も送付

【☆重要☆】

書類選考のみで採否決定することは×  
面接試験により「能力・適性」を判定し総合的な評価  
により採否を決定してください

(学力試験・作文は職務との関係や求める職種  
の業務遂行上に必要な適正・能力等を  
判断するために実施)

応募書類は「全国高等学校統一用紙」を使用  
(他を求めることは×)



## ⑥内定通知

高校

【☆重要☆】

「新規高等学校卒業生採用内定状況報告書」を提出



## ⑦内定状況報告

ハローワーク

10月以降(都道府県による)

POINT  
3

## ⑧追加募集開始

高校



採用予定数に満たない場合、  
追加募集していることをPR

生徒の推薦・応募

※以降1人複数社応募可能となる

(複数応募の解禁時期は地域ごとに異なる)

POINT3 追加募集の仕組みを積極的にご活用ください。

その際は、改めて学校に求人票を送付する等追加募集していることを積極的にPRしてください。

※例年9月末時点では募集で就職先が決まっている生徒は60%程度です。

2次募集を実施する場合は、改めて高校にアピールすることが大切です。

※継続的な採用が次年度以降の在校生(就活生)や先生方にも安心感を与え、次回活動にも効果的です。

【参考】新規大学等卒業者の募集採用の流れ

2/1求人申込、3/1広報活動の開始、4/1求人公開、6/1選考活動、10/1採用内定

資料:厚生労働省通知・HP資料等から全建で加工して作成