

オンラインによる新規高卒求人申込説明会次第

日 時：令和6年5月16日（木）
14：00～15：00

- 1 求人申込みについて
- 2 公正な採用選考について

《 資料目次 》

資料No.1 新規高等学校卒業予定者対象求人の申込みについて

資料No.2 推薦依頼高校一覧の作成について（お願い）

資料No.3 応募前職場見学の受入れについて（お願い）

資料No.4 リーフレット「改正職業安定法（求人不受理）について」

資料No.5 リーフレット

「若者の採用・育成に積極的で雇用管理の優良な中小企業を応援します！」

【冊子】（郵送でお送りしてあります）

- ・令和6年度版 求人者のみなさまへ

【リーフレット】

- ・公正な採用選考のために

令和7年3月新規高等学校卒業予定者 対象求人への申し込みについて

ハローワーク長岡

長岡市千歳1-3-88 長岡地方合同庁舎2階

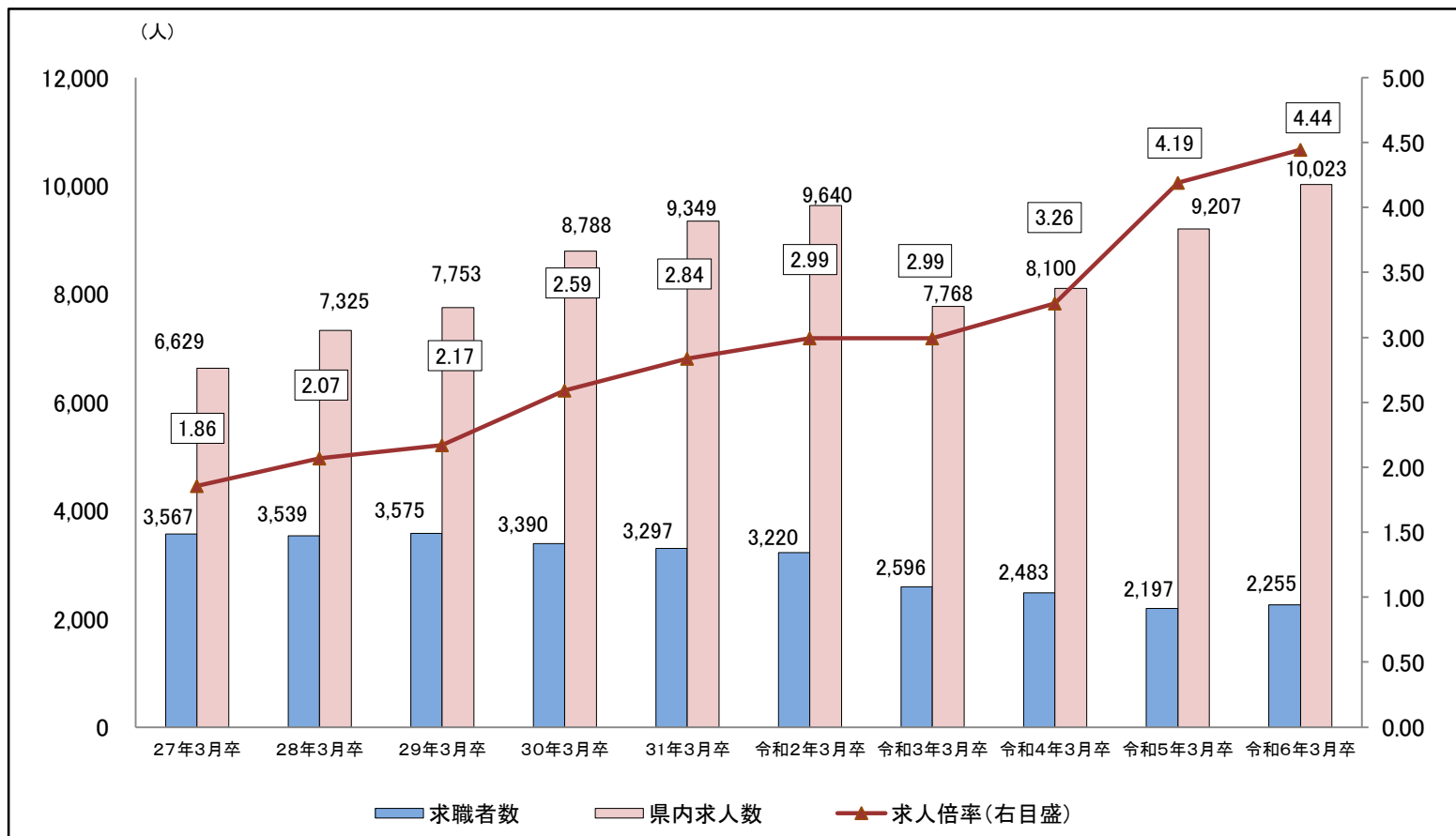
TEL:0258-32-1181(43#)

これから説明する内容

- ▶ **今春卒高校生の求人・就職状況**
- ▶ **高校生募集に当たってのルール**
- ▶ **高校生採用のスケジュール**
- ▶ **採用活動の流れ**
- ▶ **求人申し込み方法**
- ▶ **事業所の皆様へお願い**

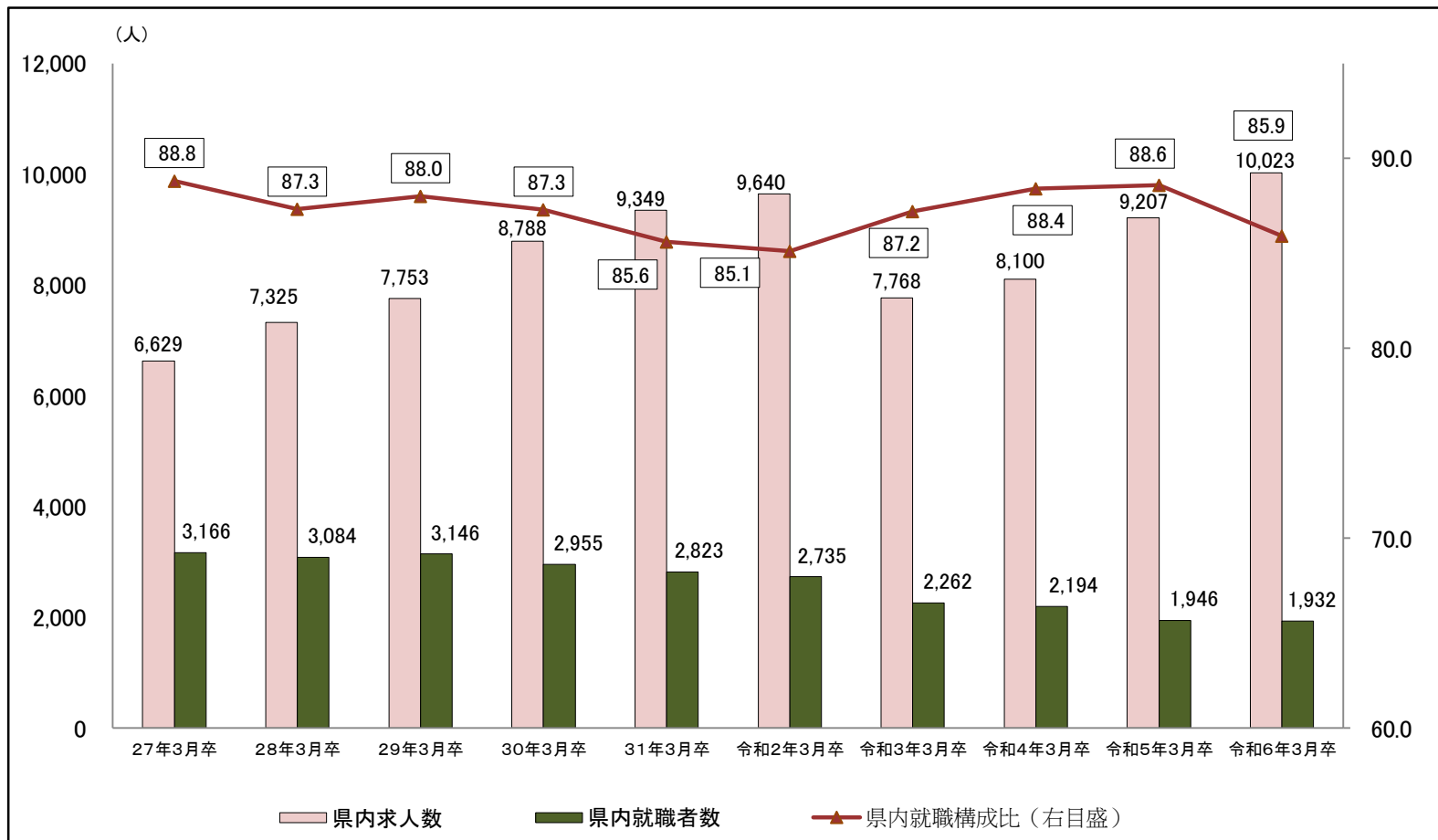
今春卒高校生の求人・就職状況①

県内求人数・求職者数・求人倍率の推移



今春卒高校生の求人・就職状況②

県内求人数・県内就職者数・県内就職構成比の推移



今春卒高校生の求人・就職状況③

職業紹介状況(ハローワーク長岡管内)

《求人関係》

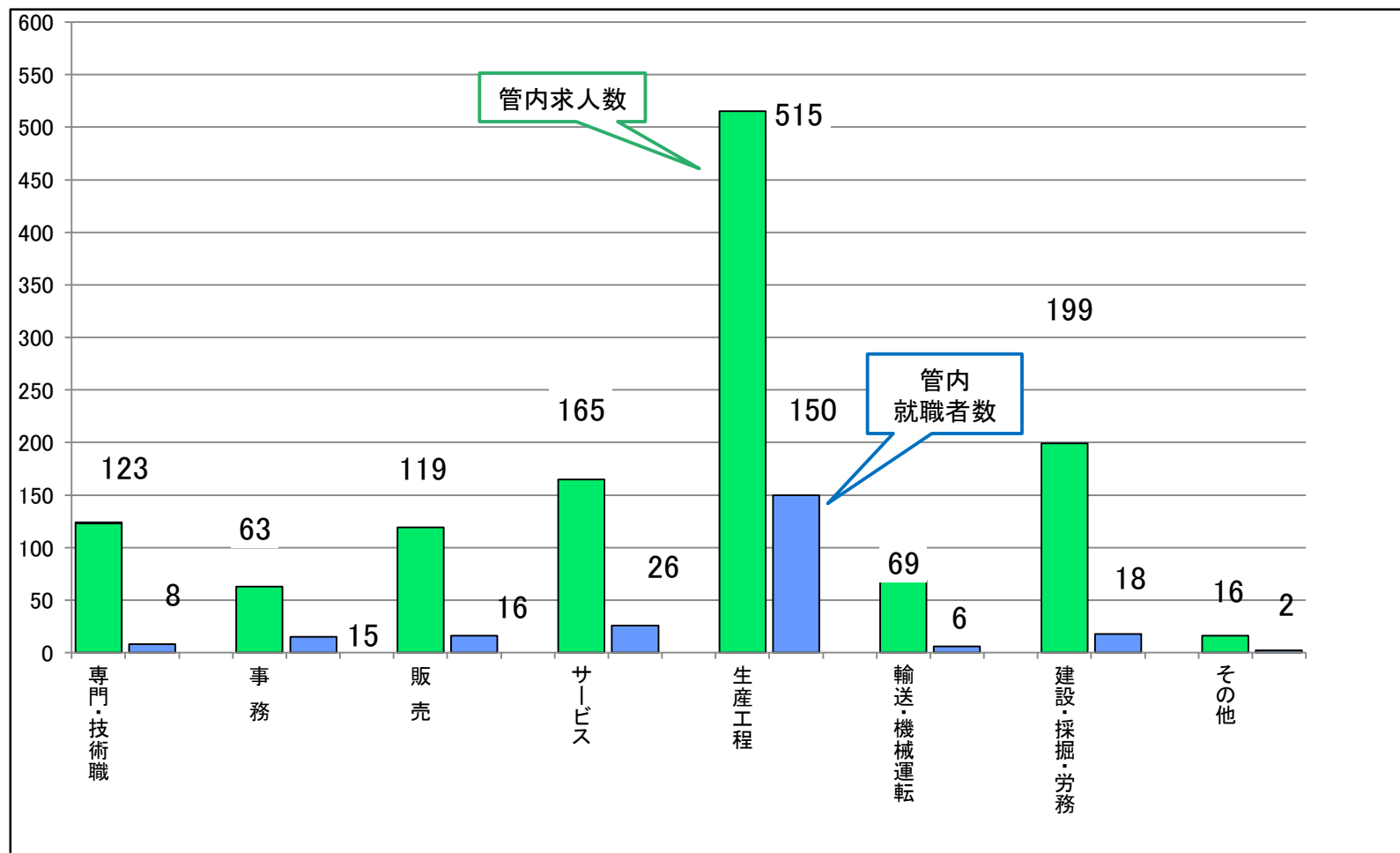
	令和6年3月末	令和5年3月末
①求人数	1,302	1,168
②求人件数	527	497
③求人倍率	3.60	3.88

《紹介関係》

	令和6年3月末	令和5年3月末
①求職者数	362	301
②就職内定者数	358	300
③就職内定率	98.9	99.7
④県内就職率	89.7	89.3

今春卒高校生の求人・就職状況④

ハローワーク長岡管内の職種別求人数・就職者数



高校生募集に当たってのルール①

▶ 適正な採用計画について

中途採用

⇒

新規学校卒業者

⇒

別々に計画

さらに、新規学校卒業者は学歴別に採用計画を策定!

- ・ 中途採用で採用が決まったから高卒求人を取り消したい
- ・ 大学生を予定より多く採用したから高卒求人を取り消したい

※応募推薦開始前に高卒求人を取り下げると、生徒の応募機会を奪うことになるだけでなく、その企業に対するイメージダウンはもちろん、高校との今後の関係に悪影響を及ぼします。

高校生募集に当たってのルール② (P.26~P.29)

- ▶ **1人1社制** (ただし、11月1日から1人2社まで応募可)
- ▶ **家庭訪問の禁止**
- ▶ **利益供与の禁止**
- ▶ **直接募集（生徒への勧誘）の禁止**
- ▶ **文書募集等の制限**

高校生採用のスケジュール (P.36~P.37)

- ▶ **6月1日(土)** 求人申込み開始
- ▶ **7月1日(月)** 求人公開・学校訪問開始
- ▶ **7月中旬～8月下旬** 応募前職場見学
- ▶ **9月5日(木)** 応募書類（履歴書等）の提出開始
- ▶ **9月16日(月)** 採用選考（面接）開始
- ▶ **11月1日(金)** 1人2社応募解禁
- ▶ **卒業日以降** 入社

採用活動の流れ①

6月1日以降

- ▶ ハローワークで高卒求人申込みの受付を開始し、求人内容を確認
- ▶ 「公開求人」と「指定校求人」について

公開求人

「高卒就職情報WEB提供サービス※」において、すべての高校へ公開する求人

※「高卒就職情報WEB提供サービス」に掲載された求人は、学校関係者のみ閲覧可能

OR

指定校求人

企業は希望高校を指定し、その高校に対してのみ求人を提出
(求人申込時に推薦依頼高校一覧(資料No.2)を提出)

【注意】
その高校に求人を提出しない限り、高校は求人が出ていることを知り得ない。

採用活動の流れ②

7月1日以降

▶ 求人票の返戻

正式受理した求人票は、受理印を押印し返戻します。なお、**受理番号は正式受理した順番**であり、ハローワークへ申込みした日の順番ではありませんのでご注意ください。

▶ 求人公開

「高卒就職情報WEB提供サービス」により、全国の高等学校で閲覧可能になります。

ご注意ください！

指定校推薦で求人を提出された場合は、WEB提供サービス、高校へ配布する一覧表に掲載されませんので、求人票のコピーを直接高校へ提出してください。

採用活動の流れ③

▶ 学校訪問開始

学校により訪問日時等を定めているところがありますので、あらかじめ学校の了解を得てから訪問してください。訪問の際は、求人票のコピーの他、会社案内や求人要項等も持参されると効果的です。なお、求人公開（7月1日）より前に学校訪問することはできません。

7月中旬～8月下旬

▶ 応募前職場見学（資料No.3）

学業への影響が
少ない夏休みに！

生徒の職業理解を深めるとともに、早期離職防止の観点からぜひ実施をお願いします。受入れが可能な際は、求人票の「応募前職場見学」欄を可としていただき、「補足」欄に日程等を記載してください。なお、職場見学は採用選考ではないので、採用選考のような質問や内定と受け取られるような話はしないでください。

採用活動の流れ④

9月5日以降

▶ 応募書類の提出開始

応募書類（履歴書・調査書・紹介状）については、各高校から直接郵送されます。**応募書類は全国統一で定められていますので、それ以外の書類の提出を本人または学校に求めることはできません。**

（参考：P. 56、P. 57、P. 53）

▶ 選考の通知

応募書類を受理したら、**速やかに選考の日時、場所等を学校を通じて文書で通知してください。**（参考：選考期日通知書（P. 58））

ご注意ください！

選考の通知が遅れると、生徒・保護者・学校に対し要らぬ不安を与えてしまい、企業への不信感につながる可能性があります。

採用活動の流れ⑤

9月16日以降

▶ 採用選考（面接等）の開始

選考方法は求人票に必ず明記し、記載のない選考は行わないでください。

- ・面接1回と記載していたが急きょ役員面接を実施した
- ・想定より応募者が多かったため追加で適性検査を実施した

選考時のお願い

選考は、できるだけ事業所内で行い、職場状況、仕事内容、求人条件を十分説明し、職場内を見学できるように配慮してください。

▶ 採否結果の通知は遅くとも7日以内に！

これらの書類は応募書類に同封されています。

- ・学校には「採否結果通知書（P.54）」
- ・学生には学校経由で「採用内定通知書（P.58）」又は「選考結果通知書（P.59）」
- ・ハローワークには「高卒求人選考結果・募集状況報告（令和5年度より新規P.55）」

採用活動の流れ⑥ (P.131~P.145)

▶ 事前研修等の禁止

学業や課外活動に支障を及ぼすものは認められません。
高校では原則アルバイト禁止です。
本人の負担となるレポート類の提出。

卒業式以降に！

▶ 受入れ時の提出書類

入社承諾書には一方的な解約権をつけない。(参考P.59)
誓約書・身元保証書などは入社後に。
(ただし、本当に必要か再点検を)

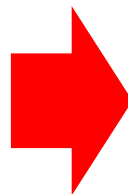
▶ 採用決定から受入れ定着まで

職場に迎え入れた若者を定着させ「人財」に育てましょう！

採用活動の流れ⑦

▶ 「採用内定取消し」防止について

事業主の一方的な都合による採用内定取消しは、**重大な問題**です！



内定取消しが絶対に行われないよう適正な採用計画の下、募集・採用活動をお願いします。

やむを得ず採用内定取消しをせざるを得なくなった場合

新規学校卒業者の採用内定取消しを行おうとする事業主は、あらかじめハローワーク及び施設の長に通知することが必要となります。
(職業安定法施行規則第35条第2項)

厚生労働大臣が定める場合に該当するときは、その内容を公表することができることとなります。
(職業安定法施行規則第17条の4第1項)

令和6年4月1日より求人票に明示する 労働条件が新たに3点追加されています！

- ▶ ① 従事すべき業務の変更の範囲
 - i 採用後、業務内容を**変更する予定がない**
→ 「仕事の内容」欄に「**変更範囲：変更なし**」と明示
 - ii 将来の配置転換などで雇入れ直後の業務と**異なる業務に配置される見込みがある場合**
→ 「仕事の内容」欄に「**変更後の業務**」を明示
- ▶ ② 就業場所の変更の範囲
採用後、雇入れ直後の就業場所と異なる就業場所に配置される見込みがある場合は「**転勤範囲**」を明示
- ▶ ③ 有期労働契約を更新する場合の基準
条件付きで更新ありの場合は「**更新の条件、通算契約期間、更新回数上限**」を明示

求人申込み方法①

▶ 求人申込みは管轄のハローワークへ

長岡市 ⇒ ハローワーク長岡

旧川口町、小千谷市 ⇒ ハローワーク小千谷

▶ 職種・雇用形態別に求人申込み

正社員・正社員以外、日勤のみ・夜勤あり など

▶ 求人不受理について（資料No.4）

労働関係法令（労働基準法、最低賃金法など）に違反のあった事業所は、求人の申込みが受理されません。

求人申込み方法② (前年度求人への転用)

前年の求人に加筆・修正したものを提出

求人番号: 2024-0001 発行年度: 高卒 求人票 (高卒) の

1 会社の情報

2 社名の情報

3 職名・採用等

4 給与・福利

5 就業条件

6 応募方法

7 備考

8 備考

9 備考

10 備考

11 備考

12 備考

13 備考

14 備考

15 備考

16 備考

17 備考

18 備考

19 備考

20 備考

21 備考

22 備考

23 備考

24 備考

25 備考

26 備考

27 備考

28 備考

29 備考

30 備考

31 備考

32 備考

33 備考

34 備考

35 備考

36 備考

37 備考

38 備考

39 備考

40 備考

41 備考

42 備考

43 備考

44 備考

45 備考

46 備考

47 備考

48 備考

49 備考

50 備考

51 備考

52 備考

53 備考

54 備考

55 備考

56 備考

57 備考

58 備考

59 備考

60 備考

61 備考

62 備考

63 備考

64 備考

65 備考

66 備考

67 備考

68 備考

69 備考

70 備考

71 備考

72 備考

73 備考

74 備考

75 備考

76 備考

77 備考

78 備考

79 備考

80 備考

81 備考

82 備考

83 備考

84 備考

85 備考

86 備考

87 備考

88 備考

89 備考

90 備考

91 備考

92 備考

93 備考

94 備考

95 備考

96 備考

97 備考

98 備考

99 備考

100 備考

求人番号: 2024-0001 発行年度: 高卒 求人票 (高卒)

4 備考

5 補足事項・特記事項

6 備考

7 備考

8 備考

9 備考

10 備考

11 備考

12 備考

13 備考

14 備考

15 備考

16 備考

17 備考

18 備考

19 備考

20 備考

21 備考

22 備考

23 備考

24 備考

25 備考

26 備考

27 備考

28 備考

29 備考

30 備考

31 備考

32 備考

33 備考

34 備考

35 備考

36 備考

37 備考

38 備考

39 備考

40 備考

41 備考

42 備考

43 備考

44 備考

45 備考

46 備考

47 備考

48 備考

49 備考

50 備考

51 備考

52 備考

53 備考

54 備考

55 備考

56 備考

57 備考

58 備考

59 備考

60 備考

61 備考

62 備考

63 備考

64 備考

65 備考

66 備考

67 備考

68 備考

69 備考

70 備考

71 備考

72 備考

73 備考

74 備考

75 備考

76 備考

77 備考

78 備考

79 備考

80 備考

81 備考

82 備考

83 備考

84 備考

85 備考

86 備考

87 備考

88 備考

89 備考

90 備考

91 備考

92 備考

93 備考

94 備考

95 備考

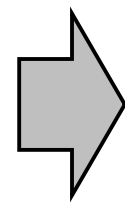
96 備考

97 備考

98 備考

99 備考

100 備考



ハローワークの窓口へ来所

求人申込み方法③（求人者マイページ）

マイページから新規求人情報を登録もしくは、前年度の求人情報を転用して登録
マイページについては、P.3～P.6を参照

HelloWork Internet Service
ハローワーク インターネットサービス

求人者の方

事業主の方

ハローワーク求人・求職情報提供サービスをご利用の方

ログイン (求人者マイページ)

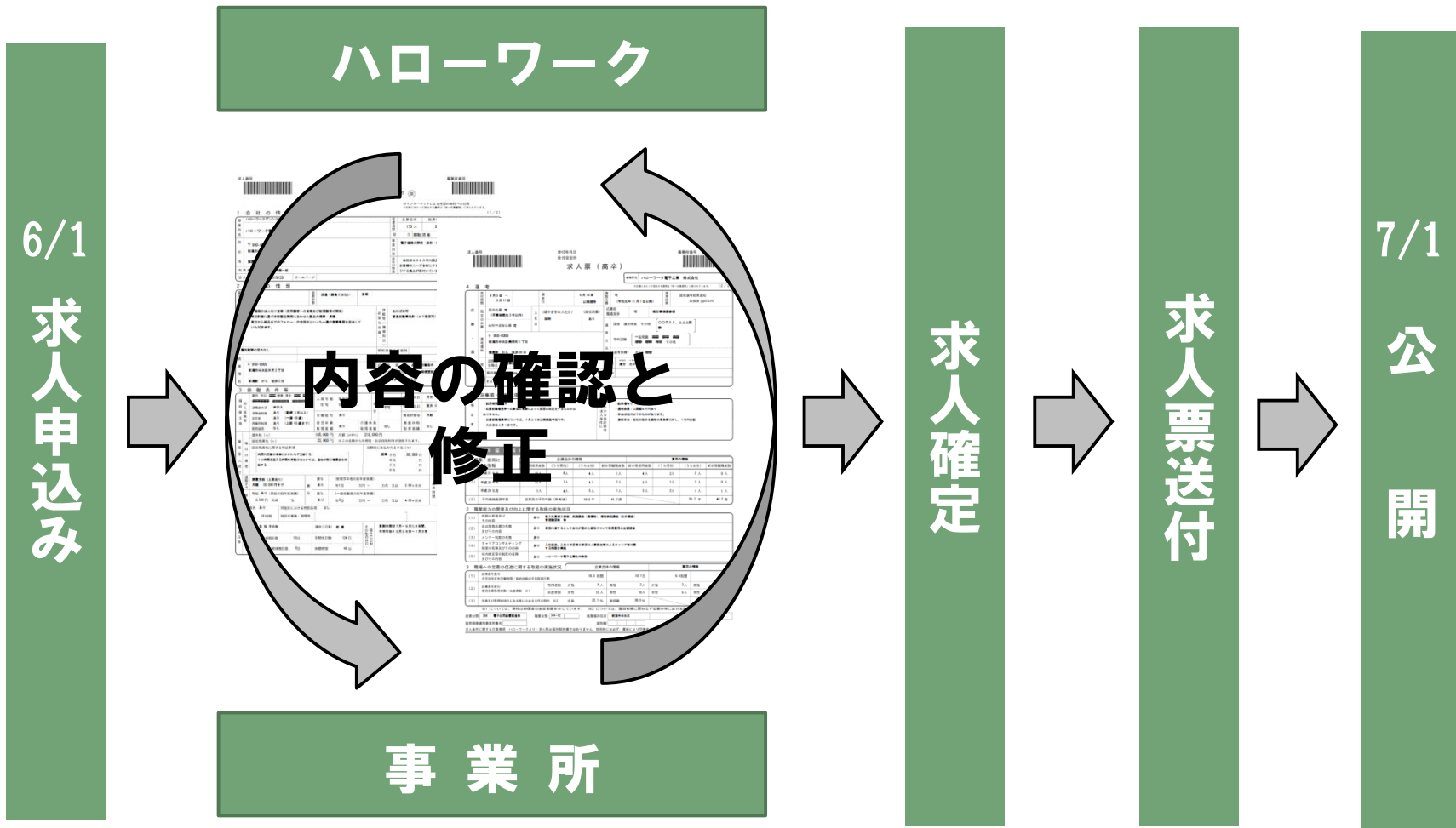
求人者マイページをお持ちの方は、ログインして求人申込みなどのメニューをご利用ください。

事業所登録・求人申込み (仮登録)

こちらから求人者マイページを開設し(アカウント等を登録)、事業所登録・求人申込み(仮登録)を行ってください。(仮登録後、ハローワークにお越しください。)

マイページで入力

求人申込み方法⑤



求人申込み方法⑥ (P.49~P.50)

▶ 高校生に「わかりやすい」求人となっていますか？

求人票は生徒が最初に触れる「会社の顔」です。

求人内容の充実が応募につながります。

・ 仕事内容欄の充実 (P. 49~P. 50参照)

・ 補足事項・特記事項の活用

労働条件の補足、仕事内容の補足、

職場見学の詳細、試験内容の補足、会社PR など

生徒が注目する項目

- ・ 仕事の内容
- ・ 賃金、手当
- ・ 加入保険、福利厚生
- ・ 残業の有無
- ・ 休日 等

**わかりやすい内容で
正確な記入を！**

求人申込み方法⑦

- ▶ 求人申込み後、ハローワークで内容を確認し、修正等が完了してから正式受理となります。そのため、**項目の記載漏れや不備があると、正式受理まで時間を要します。**
- ▶ 6月中は求人申込みが殺到するため、正式受理までに時間を要しますのであらかじめご了承ください。
6月下旬の申込みだと、公開開始日（7/1）に間に合わないことも…。

事業所の皆様へお願い（資料No.5）

ユースエール認定企業

- ▶ 若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定する制度。認定した企業に対して情報発信を後押しすることなどによって、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図ります。

メリットは？

- ▶ ハローワークなどで重点的PRを実施
- ▶ 就職面接会などへの優先参加
- ▶ 自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能
- ▶ 日本政策金融公庫による低利融資
- ▶ 公共調達における加点評価



事業主の皆さまへ

推薦依頼高校一覧の作成について（お願い）

ハローワーク長岡

推薦を依頼する学校を指定する場合（指定学校以外は応募不可）は、別添の「推薦依頼高校一覧」を作成の上、高卒求人の申込み時に提出してください。

ハローワークで確認印を押印の上、高卒求人票と併せて返送しますので、推薦校への訪問の際には求人票とセットで提出をお願いします。

なお、様式データ（Excel）は、ハローワーク長岡公式ホームページからダウンロードができますので、必要に応じて御活用ください。（ホームページトップ画面の「事業主の皆様へ」バナーをクリック、「若年者雇用対策」の項目に掲載しております。）

事業主の皆さまへ

応募前職場見学の受入れについて(お願い)

生徒が、応募前に職場を見学することにより、実際の仕事や職場への理解を深め、応募先企業を自ら選定・確認ができるよう「応募前職場見学」の実施をお願いします。

実施予定日は、夏休み期間等学業行事日程の影響の少ない時期、日時での計画に御協力ください。

受け入れ可能な場合は、求人申込書の「応募前職場見学欄」の可にチェックしていただき、特定予定日を設定する場合には「補足事項欄」へ記入してください。

《実施にあたっての留意事項》

「応募前職場見学」は、あくまでも生徒が仕事というものに対する正しい知識を得るため、あるいは、適切な職場選択をするために行うものです。

採用選考開始日(9月16日)前の採用選考の場とならないよう、次の点に注意して実施されますようお願いいたします。

- * 学校から提出される「職場見学のお願い」以外の書類の提出や記入を求めないでください。
- * 生徒との面談機会において、生徒本人の状況等採用選考に直接つながる質問をしたり内定と受け取られるような話をしないでください。
- * 生徒に応募の意向を尋ねたり、生徒の写真を撮ったりしないでください。
- * 応募の前提として当見学への参加を強制したり、採用選考において当見学への参加の有無を選考基準にしないでください。
- * 早期離職防止の観点からも、生徒には複数の企業を見学し、よく話を聞いてくるよう指導しています。このため、他社にも見学へ行ったことをマイナス評価としないようにしてください。
- * 教師が引率する場合がありますので御了承願います。



※この書類は職場見学の際に学校から提出されるものです。

令和 年 月 日

人事担当者 殿

学校長
連絡先電話番号
連絡先教諭名

職 場 見 学 の お 願 い

この度、下記の生徒が、貴社の見学を希望していますので、受入方よろしくお願ひします。

課 程 ・ 科	生 徒 氏 名	希 望 職 種

《お願い》

職場見学は、生徒が応募先を決定するのに先立って、実際の仕事や職場への理解を深めるために行うものです。

そのため、職場見学の受け入れに当たっては、採用選考とならないよう次についてご留意いただくようお願いいたします。

- 応募書類をはじめとして生徒に書類の提出を求めないでください。
- 採用選考に直接つながる質問をしたり、内定と受け取られるような話しをしないようにしてください。

職場見学をその後の就職指導に役立てるため、職場見学確認書に貴社の人事担当者の署名をいただいて帰るよう生徒に指導しています。誠に恐縮ですが、別紙の確認書にご記入の上、生徒にお渡しくださるようお願いいたします。

求人企業の皆さまへ

改正職業安定法（求人不受理）について

2020年（令和2年）3月30日から、改正職業安定法の一部や関連する政令・省令・指針が施行され、ハローワークは、**一定の労働関係法令違反のある求人者からの求人の申し込みなどを受理しないことが可能**となっております。


このリーフレットでは、**求人企業の皆さまが、ハローワークに求人を申し込む際に留意していただきたい点**をお知らせします。

※ 違反した場合に求人不受理となる規定が追加になります（施行日：令和4年10月1日）。

ハローワークは、原則として、全ての求人の申し込みを受理しなければならないとされています。ただし、以下のいずれかの要件に該当する場合には、求人の申し込みを受理しないことができます。

- ① 内容が法令に違反する求人
- ② 労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不適當な求人
- ③ **一定の労働関係法令違反のある求人者による求人**
- ④ 求人者が労働条件を明示しない求人
- ⑤ **暴力団員など（※）による求人**
（※）暴力団員、法人で役員の中に暴力団員がいる者、暴力団員がその事業活動を支配する者
- ⑥ **正当な理由なく、ハローワークからの報告の求めに応じなかった求人者による求人**

○ ハローワークは、求人の申し込みが上記の要件に該当するか否か、求人者に対して報告を求めることができるとされており、職業安定法では、求人者は、ハローワークからその求めがあったときは、正当な理由がない限り、応じなければならないとされています。

- 
- 正当な理由なく、ハローワークからの報告の求めに応じなかった場合は、**求人の申し込みが受理されないこととなりますので、報告にご協力ください。**
 - また、報告の際に、**事実と相違する報告をした場合には、都道府県労働局による勧告や公表などの対象となる可能性がある**ので、**正しい内容の報告**をお願いします。

【参考：職業安定法】

第五条の六 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、求人の申込みは全て受理しなければならない。ただし、次の各号のいずれかに該当する求人の申込みは受理しないことができる。

一～六 （上記①～⑥のとおりであるため省略）

2 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、求人の申込みが前項各号に該当するかどうかを確認するため必要があると認めるときは、当該求人者に報告を求めることができる。

3 求人者は、前項の規定による求めがあつたときは、正当な理由がない限り、その求めに応じなければならない。



以下に該当する場合には、求人の申込みが受理されません

対象となる主なケース		基本となる不受理期間
労働基準法及び最低賃金法に関する規定	1年間に2回以上、同一の対象条項違反により是正指導を受けた場合	法違反の是正後6か月経過するまで
	対象条項違反により送検され、公表された場合	送検された日から1年経過するまで
職業安定法、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に関する規定	対象条項に違反し、法違反の是正を求める勧告に従わず、公表された場合	法違反の是正後6か月経過するまで

違反した場合に求人の申込みが受理されないこととなる法律の規定

法律	対象条項
労働基準法	<p>〈男女同一賃金〉第4条、〈強制労働の禁止〉第5条、〈労働条件明示〉第15条第1項及び第3項、〈賃金〉第24条、第37条第1項及び第4項、〈労働時間〉第32条、第36条第6項（第2号及び第3号に係る部分に限る）、第141条第3項、〈休日・休暇等〉第34条、第35条第1項、第39条第1項、第2項、第5項、第7項及び第9項、〈年少者関係〉第56条第1項、第61条第1項、第62条第1項及び第2項、第63条、〈妊産婦関係〉第64条の2（第1号に係る部分に限る）、第64条の3第1項、第65条、第66条、第67条第2項（※）労働者派遣法第44条（第4項を除く）の規定により適用する場合を含む。</p>
職業安定法	<p>〈労働条件等の明示〉第5条の3第1項（労働者の募集を行う者に係る部分に限る）、第2項及び第3項、第5条の4第1項（労働者の募集を行う者に係る部分に限る）及び第2項（労働者の募集を行う者に係る部分に限る）、〈求職者等の個人情報の取扱い〉第5条の5（労働者の募集を行う者に係る部分に限る）、〈求人の申込み時の報告〉第5条の6第3項、〈委託募集〉第36条、〈労働者募集に係る報酬受領・供与の禁止〉第39条（労働者の募集を行う者に係る部分に限る）、第40条、〈労働争議への不介入〉第42条の2において読み替えて準用する法第20条（労働者の募集を行う者に係る部分に限る）、〈秘密を守る義務〉第51条（労働者の募集を行う者に係る部分に限る）</p>
最低賃金法	第4条第1項
労働施策総合推進法	<p>第30条の2第1項及び第2項（第30条の5第2項及び第30条の6第2項において準用する場合を含む） （※）第30条の2第1項の規定を労働者派遣法第47条の4の規定により適用する場合を含む。</p>
男女雇用機会均等法	<p>第5条から第7条、第9条第1項から第3項、第11条第1項及び第2項（第11条の3第2項、第17条第2項及び第18条第2項において準用する場合を含む）、第11条の3第1項、第12条及び第13条第1項 （※）労働者派遣法第47条の2の規定により適用する場合を含む。</p>
育児・介護休業法	<p>第6条第1項、第9条の3第1項、第10条、第12条第1項、第16条（第16条の4及び第16条の7において準用する場合を含む）、第16条の3第1項、第16条の6第1項、第16条の8第1項（第16条の9第1項において準用する場合を含む）、第16条の10、第17条第1項（第18条第1項において準用する場合を含む）、第18条の2、第19条第1項（第20条第1項において準用する場合を含む）、第20条の2、第21条第2項、第23条第1項から第3項まで、第23条の2、第25条第1項及び第2項（第52条の4第2項及び第52条の5第2項において準用する場合を含む）及び第26条 （※）労働者派遣法第47条の3の規定により適用する場合を含む。</p>

若者の採用・育成に積極的な中小企業の皆さまへ

ご存じですか？
「ユースエール認定制度」

若者の採用・育成に積極的で 雇用管理の優良な中小企業を応援します！

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）を、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定しています。

認定した企業の情報発信を後押しすることなどで、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図ります。



<認定マーク>

Q 「ユースエール認定企業」として認定を受けると、どんなメリットがありますか？

A ユースエール認定企業になると、以下の支援を受けることができるようになり、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

1	ハローワークなどで重点的PRを実施	「わかものハローワーク」や「新卒応援ハローワーク」などの支援拠点で認定企業を積極的にPRすることで、若者からの応募増が期待できます。また、厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業などに関するポータルサイト「若者雇用促進総合サイト」などにも認定企業として企業情報を掲載しますので、貴社の魅力を広くアピールすることができます。
2	認定企業限定の就職面接会などへの参加が可能	各都道府県労働局・ハローワークが開催する就職面接会などについて積極にご案内しますので、正社員就職を希望する若者などの求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用を期待できます。
3	自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能	認定企業は、ユースエール認定マーク（右）を、商品や広告などに付けることができます。認定マークを使用することにより、ユースエール認定を受けた優良企業であるということを対外的にアピールすることができます。
4	日本政策金融公庫による融資制度	株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業）において実施している「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を利用する際、基準利率から－0.60%での融資を受けることができます。 ※ 基準利率は、令和5年3月1日現在（期間5年以内）で中小企業事業1.20%です。 ※ 貸付期間、担保の有無などに応じて異なる利率が適用されます。 ※ 働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）の詳細は、以下のURLをご覧ください。 https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html
5	公共調達における加点評価	公共調達のうち、価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式・企画競争方式）を行う場合は、契約内容に応じて、ユースエール認定企業を加点評価するよう、国が定める「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」において示されています。 ※ 加点評価の詳細は、公共調達を行う行政機関によって定められています。



【 認定基準 】

1	学卒求人※ ¹ など、若者対象の正社員※ ² の求人申込みまたは募集を行っていること	
2	若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること	
3	右の要件をすべて満たしていること	・「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること
		・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下※ ³
		・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいないこと
		・前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上又は年間取得日数が平均10日以上※ ⁴
		・直近3事業年度で男性労働者の育児休業等取得者が1人以上又は女性労働者の育児休業等取得率が75%以上※ ⁵
4	右の青少年雇用情報について公表していること	・直近3事業年度の新卒者などの採用者数・離職者数、男女別採用者数、平均継続勤務年数
		・研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定等の制度の有無とその内容
		・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数（男女別）、役員・管理職の女性割合
5	過去3年間に認定企業の取消を受けていないこと	
6	過去3年間に認定基準を満たさなくなったことによって認定を辞退していないこと※ ⁶	
7	過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと	
8	過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと※ ⁷	
9	暴力団関係事業主でないこと	
10	風俗営業等関係事業主でないこと	
11	各種助成金の不支給措置を受けていないこと	
12	重大な労働関係等法令違反を行っていないこと	

※1 少なくとも卒業後3年以内の既卒者が応募可であることが必要です。

※2 正社員とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいい、派遣契約で業務に従事する者は除きます。

※3 直近3事業年度の採用者数が3人または4人の場合は、離職者数が1人以下であれば、可とします。

※4 有給休暇に準ずる休暇として、企業の就業規則等に規定する、有給である、毎年全員に付与する、という3つの条件を満たす休暇について、労働者1人あたり5日を上限として加算することができます。

※5 男女ともに育児休業などの取得対象者がいない場合は、育休制度が定められていれば可とします。また、「くるみん認定」（子育てサポート企業として厚生労働省が定める一定の基準を満たした企業。プラチナくるみん、トライくるみん、プラスを含みます。）を取得している企業については、認定を受けた年度を含む3年度間はこの要件を不問とします。

※6 3、4の基準を満たさずに辞退した場合、再度基準を満たせば辞退の日から3年以内であっても再申請が可能です。

※7 離職理由に虚偽があることが判明した場合（実際は事業主都合であるにもかかわらず自己都合であるなど）は取り消します。

Q 認定企業になるには、どうすればよいですか？

A 認定企業となるためには、各都道府県労働局へ申請が必要です。上記の認定基準を満たしていることを確認した後、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。

※申請書などの提出は、ハローワークを経由して行うことができます。また、認定基準を満たしているかどうかを確認するための書類をご提出いただけます。詳細は、各都道府県労働局へお問い合わせください。

電子申請も利用できます！

ユースエールの認定申請は、持参又は郵送によるほか、e-Govポータルサイトから、電子申請の利用が可能です。ぜひご利用ください。（<https://shinsei.e-gov.go.jp/>）

本リーフレットの内容について詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。（融資制度の詳細は、株式会社日本政策金融公庫へお問い合わせください）

県内のユースエール認定企業一覧

(令和6年4月5日現在:53社)

資料No.5-2

新潟労働局職業安定部

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定しています。

認定企業になるには、離職率、労働時間、有給休暇、育児休業などについて、一定の基準をクリアする必要があります。認定を受けた企業は、自社の商品、広告などに認定マークを表示することで、若者雇用促進法に基づく認定を受けた優良企業であるということを対外的にアピールすることができます。

また、厚生労働省が運営する「若者雇用促進総合サイト」において、全国のユースエール認定企業を掲載し、広くPRを行っています。



【認定マークの解説】

若葉の形は、若者がやる気に満ちあふれ、腕をふるう姿を、赤い丸はその活力を意味し、若い力で日本の活力を上昇させていくイメージを表現しました。

【愛称（ユースエール）の解説】

若者（youth）を応援する（yellをおくる）事業主というイメージを表現しました。

※若者雇用促進総合サイト
【<https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp>】

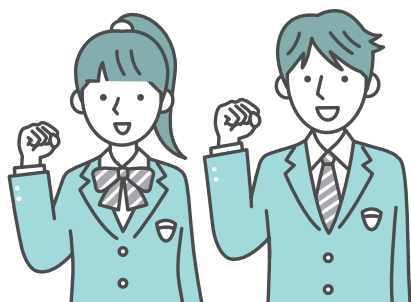


認定年月	企業名	所在地	業種
令和6年4月	株式会社ミカサ	見附市	卸売業・小売業
令和6年4月	株式会社吉田組	三条市	建設業
令和6年4月	株式会社高瀬商会	糸魚川市	卸売業・小売業
令和6年4月	有限会社品田総合設計事務所	長岡市	技術サービス業
令和6年3月	新潟トーヨー株式会社	長岡市	機械器具卸売業
令和6年3月	株式会社齋鐵	三条市	製造業
令和6年3月	吉田金属工業株式会社	燕市	製造業
令和6年3月	社会福祉法人紫雲寺加治川福祉会	新発田市	老人福祉・介護事業
令和6年2月	株式会社エビス	燕市	製造業
令和6年2月	株式会社クボ製作所	阿賀野市	製造業
令和6年1月	株式会社巴山組	阿賀町	建設業
令和5年12月	株式会社加藤組	村上市	建設業
令和5年12月	株式会社まほろば	村上市	卸売業・小売業
令和5年12月	株式会社多田組	長岡市	建設業
令和5年11月	株式会社ダスキン鈴木	村上市	生活関連サービス業、娯楽業
令和5年11月	社会福祉法人西山刈羽福祉会	柏崎市	老人福祉・介護事業
令和5年11月	株式会社ニイガタ・アステック	新潟市東区	その他の専門サービス業
令和5年11月	刈共株式会社	刈羽村	他に分類されないサービス業
令和5年10月	株式会社吉久建設	長岡市	建設業
令和5年10月	コンドウ印刷株式会社	長岡市	製造業
令和5年10月	協栄信用組合	燕市	金融業
令和5年9月	大河津建設株式会社	燕市	建設業
令和5年9月	株式会社スリーピークス技研	三条市	製造業
令和5年8月	新潟ボンド工業株式会社	新潟市西蒲区	建設業

(裏面あり)

令和5年7月	株式会社吉兆楽	南魚沼市	製造業
令和5年7月	シゲル工業株式会社	上越市	製造業
令和5年7月	株式会社ヴィクトリー	長岡市	電気工事業
令和5年6月	株式会社越佐ロード	佐渡市	建設業
令和5年6月	新共企業株式会社	聖籠町	他に分類されないサービス業
令和5年5月	株式会社アルゴス	妙高市	技術サービス業
令和5年5月	株式会社新越工業	五泉市	管工事業
令和5年3月	株式会社アセック	村上市	製造業
令和5年3月	社会福祉法人 新潟みずほ福祉会	新潟市西区	障害福祉業
令和5年1月	ゴールドキャスター株式会社	新潟市南区	製造業
令和4年11月	小柳建設株式会社	三条市	建設業
令和4年10月	株式会社マツウラセイキ	村上市	製造業
令和4年10月	新洋技研工業株式会社	新潟市南区	建設業
令和4年6月	株式会社カトメ	新潟市南区	製造業
令和3年12月	株式会社アイテック	長岡市	ソフトウェア業
令和3年12月	社会福祉法人新潟さくら会	新潟市西区	老人福祉・介護事業
令和2年5月	株式会社小林バック工業	三条市	製造業
令和2年2月	山崎醸造株式会社	小千谷市	製造業
令和元年8月	水島鉄工株式会社	阿賀野市	製造業
令和元年8月	株式会社堤組	新潟市南区	建設業
令和元年5月	株式会社東陽理化学研究所	燕市	製造業
平成31年3月	株式会社山木組	村上市	建設業
平成31年1月	株式会社佐文工業所	新潟市江南区	製造業
平成30年12月	新潟電子工業株式会社	新潟市南区	製造業
平成30年7月	株式会社新越ワークス	燕市	製造業
平成30年4月	株式会社マルゴシステム	新潟市中央区	ソフトウェア業
平成30年3月	株式会社笠原建設	糸魚川市	建設業
平成29年12月	株式会社後藤組	糸魚川市	建設業
平成29年6月	日鉄工材株式会社	上越市	製造業

公正な 採用選考の ために



基本的な考え方

「人を人として見る」
人権尊重の精神、
すなわち応募者の
基本的人権を尊重する

募集にあたり
広く応募者に
門戸を開く

応募者の
適性・能力に基づいた
基準により
採用選考を行う

- ❗ 新規高等学校卒業予定者については、
「全国高等学校統一応募用紙」のみを使ってください！…………… ①
- ❗ 面接（作文）では、家族構成や家族の職業などの
不適切な質問（テーマ）をしないよう、十分な配慮をしてください！ ②
- ❗ **身元調査**（家庭訪問等）は、一切しないでください！…………… ⑧
- ❗ 職務遂行上必要な場合以外は、
採用選考時の健康診断はしないでください！…………… ⑨

はじめに

「就職」は、一人の人間にとって、生活の安定や社会参加を通じての生きがい等、生きていく上で極めて重要なものです。

この重要な「就職」を決める採用選考は常に公正であることが求められますが、採用選考時において就職差別につながるおそれのある質問を行ったり、不要な書類の提出を求めるなど、不適切な事象があとを絶たない状況にあります。

また、最近では「聞いてはいけないと言われているのだが」、「不都合があれば答えなくても構いませんが」と前置きした上であえて不適切な質問をするという悪質な事例も見受けられます。

公正な採用選考とは、事業主の皆様方に人権問題に対する正しい理解と認識を深めていただき、新規学校卒業予定者の採用、一般の採用にかかわらず、それぞれの採用において本籍地や家族の職業など「本人に責任のない事項」や思想信条にかかわる「本来自由であるべき事項」を基準とすることなく、職務を遂行するために必要な適性と能力に基づいた基準により採否を決定していただくというものです。

特に、新規学校卒業予定者にとって、就職は学校生活から新たな職業生活に入る人生の重大な転機となるものであり、採用選考が適切に行われるかどうかによって、将来を大きく左右することにもなります。

職業安定機関等では、各学校とも連携の上、公正な採用選考が実施されるための様々な取組を実施しております。

事業主の皆様方には、このパンフレットを有効にご活用いただき、公正な採用選考について理解と認識を深めていただくとともに、更に積極的な取組をお願いいたします。



適正な応募書類

1. 適正な応募書類について

- 応募者の適性・能力に基づいた基準により公正な採用選考を行っていただくため、適正な応募用紙を定めています。
- 企業独自の応募書類（社用紙）には恣意的な意図がなくても差別につながるおそれのある事項が含まれていることがありますので使わないでください。
- このほか、戸籍謄（抄）本を要求したり、本籍地等差別につながるおそれのある事項を調査しないでください。

【全国高等学校統一応募用紙】

※平成17年度改訂され、氏名印欄、保護者氏名欄等が削除されました。

2. 新規高等学校卒業予定者の応募書類について

- 新規高等学校卒業予定者については、
 - ・労働省（当時）
 - ・文部省（当時）
 - ・全国高等学校長協会
 の三者機関で協議して定めた『全国高等学校統一応募用紙』（①履歴書 ②調査書）のみを使用してください。

職業安定法に基づく指針（平成11年

労働省告示第141号）で、応募書類は「全国高等学校統一応募用紙」によることとされています。

- それ以外の書類（社用紙・戸籍謄本等）の提出を求めないでください。
- 新規中学卒業予定者については、「職業相談票（乙）」のみを使用してください。また、大学等卒業予定者については、「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」、新規学校卒業予定者以外の応募者は、「厚生労働省履歴書様式例」の使用を推奨しています。
- 令和3年4月に「厚生労働省履歴書様式例」が新たに作成され、それまで使用を推奨していたJIS規格の履歴書様式から記入項目が見直されました。これに伴い、今後、「全国高等学校統一応募用紙」、「職業相談票（乙）」、「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」についても、同様に見直される場合があります。

就職差別につながるおそれのある質問項目

本人に責任のない事柄

- ①本籍
- ②生い立ち（生まれ育った所）
- ③家族関係（家族構成など）
- ④家族の学歴、職業、地位、収入
- ⑤家の資産
- ⑥住居とその環境（坪数、部屋数、畳数）

本来自由であるべき事柄

- ①思想、生活信条、宗教
- ②支持政党、加入団体
- ③尊敬する人物
- ④愛読書、購読新聞
- ⑤女性に限定した質問

なぜこのような質問は
いけないのか

本 籍

職務を遂行する上でなぜ本籍が必要なのでしょうか。

本籍を質問することは、出身地を把握することであり、過去の史実からも同和関係者を排除する手段としてきた経緯があります。本人の適性、能力、意欲に全く無関係であって就職差別につながるおそれがあります。

家族の職業・地位・収入・家庭環境

応募者の適性・能力に関係がなく、本人に責任のない事柄で判断しようとしており、基本的人権を無視した考えで、公正な採用選考とはいえません。

家庭が円満かどうかなどは主観的判断に属することであり、本人の適性・能力とは関係ありません。

家の資産

家の資産は、採用後、企業に損害を与えた場合の保証能力の有無や、家庭の生活レベルを判断するために調べられることがありますが、結果として、貧しい家庭の人を排除し、就職差別になることは言うまでもありません。

思想、信条、宗教、支持政党、尊敬する人物、愛読書

思想・信条や宗教、支持する政党、人生観などは、信教の自由、思想・信条の自由など、憲法で保障されている個人の自由権に属することであり、採用選考の場に持ち込むことは基本的人権を侵すこととなります。

女性に限定しての質問

「結婚、出産しても働き続けられますか。」「何歳ぐらいまで働けますか。」「今、つきあっている人はいますか。」「結婚の予定はありますか。」など、これら女性に対してのみ質問することは、男女の雇用機会均等の趣旨に違反する採用選考につながります。



不適切な質問の例

例 1

面接時に、住居とその環境、家族の学歴・職業を質問した。

Aさんは、面接で次のような質問を受けました。

会社：「現住所はどこか」

Aさん：「〇〇です」

会社：「〇〇の駅を降りて、右か左か」

会社：「どこで生まれたか」

Aさん：（答える）

会社：「父の出身地は」

Aさん：（答える）

会社：「父はサラリーマンか」

Aさん：（答える）

会社：「兄は何をしているのか」

Aさん：「大学生です」

会社：「どこの大学か」

こんなことを聞いて
どうするの？



問題のポイント

「〇〇の駅を降りて、右か左か」の質問については、会社の寮が近くにあるのでつい聞いてしまったとのことですが、住居の環境等については、採用が決定し入社後に必要になったとき把握すればよいことで、採用選考の際には質問する必要はないはずです。また、父の出身地がどこか、サラリーマンか自営か、お兄さんがどこの大学に行っているか、こうした質問で知り得た事柄から、本人の適性・能力を見つけだせるのでしょうか。

また、応募者によっては答えにくい場合があ

り、それが面接態度についての評価を下げてしまうことにもなりかねません。

聞かれた人の立場に立って考えてみてください。

なお、面接官からは質問しないのに、他の質問に関連して、応募者から「家族の職業」「親の勤務先」などについて話し出すケースがあります。このようなときは趣旨を応募者に説明し、これらのことについては話す必要がないことを伝えてください。

Aさんは、面接で次のような質問を受けました。

会社：「当社のことはどこで知りましたか」○（設定質問）

Aさん：「父から聞きました」

会社：「お父さんは当社に
関係している仕事をして
いるのですか」×（設定外）

会社：「お父さんはどんな仕事
をしているのですか」
×（設定外）



問題のポイント

最初の質問に対する回答に更なる質問を行う場合も要注意です。

関連した質問を行う際は、ついうっかり不適切な質問をしてしまったということがないように、面接前に面接官全員で今一度、公正な採用選考にかかる理解と認識について点検をお願いします。

例 2

面接で、本籍、家族構成、宗教、支持政党、愛読書を質問した。

Bさんは、面接で次のような質問を受けました。

- 会社：「本籍はどこか」
Bさん：「〇〇市〇〇町です」
会社：「家族は何人ですか」
Bさん：「4人です」
会社：「特に信仰している宗教はないか」
Bさん：「別にないです」
会社：「好きな政党、支持する政党はないか」
Bさん：「興味がないので、ないです」
会社：「愛読書は何か」
Bさん：「〇〇です」



問題のポイント

採用選考時に「本籍」「家族の関係」「信仰する宗教」「支持政党」「愛読書」について質問することは就職差別につながるおそれがあります。

本籍や家族構成は、本人の適性・能力を知るうえで、どんな関係があるのでしょうか。

また、日本国憲法には「信教の自由」「思想及び良心の自由」が基本的人権として保障されています。このような本人の自由に属する項目を採用選考で質問することは不適切です。

例 3

面接時に、女子生徒に交際相手の有無、出産後の就業継続の意思を質問した。

Cさんは、面接で次のような質問を受けました。

- 会社：「現在交際している男性はいますか」
Cさん：「います」
会社：「その人とは結婚を前提で交際しているのですか」
Cさん：「わかりません」
会社：「将来結婚し、お子さんを出産しても、当社で働き続けたいと思いますか」
Cさん：「働き続けたいと思います」



問題のポイント

採用面接に際して、女性に対してのみ結婚の予定の有無、子供が生まれた場合の継続就労の希望の有無等、一定の事項について質問することは、男女雇用機会均等法第5条違反になります。

また、男女に同じ質問をした場合でも、男女いずれかを採用する目的で、一方の性についてのみその返答を採用・不採用の判断要素とする場合は同法同条違反となります。

なお、交際相手の有無を聞く質問は、応募者のプライバシーを侵害し、状況によってはセクハラと受け取られるおそれがあり、不適切な質問と言えます。

例 4

応募者の人権に配慮した質問と なっていない。

Dさん、Eさんは面接で次のような質問を受けました。

会 社：「どうしてうちの会社を受けたの（面接官がタバコをくわえながら質問）」

Dさん：「貴社の製品が好きなため受験しました」

会 社：「学校で言われたとおりの回答をしなくていい」

Dさん：「いえ、本当に貴社のグッズが好きなんです」

会 社：「それだったら、うちじゃなくても○○や▲▲
で働いたら」

Dさん：「…」



会 社：「職場見学はしてきたの」

Eさん：「○月▲日にさせていただきました。」

会 社：「女の子は、運動神経悪いから、怪我するぞ」

Eさん：「運動神経はいい方だと思うので、大丈夫です」

会 社：「まあ採用してもいいけど、どうせすぐに辞めるんじゃないの」

Eさん：「いえ、辞めません」

会 社：「なんか直ぐに投げ出すような感じがするけど、違うの」

Eさん：「そんなことはないです。頑張れます」

会 社：「男ばかりの中に女一人で大丈夫か、俺は女でも関係なく叱るよ、怖いよ」

Eさん：「大丈夫です。アルバイトでも慣れていきますから」

会 社：「バイトなんて、そんな甘い叱り方じゃないよ」



問題のポイント

質問の内容が直接法令に抵触するわけではない場合でも、例えば応募者に威圧感を与えるなど、応募者の人権に配慮をしないような質問を行うことは、受験者の応募意欲の低下、**企業イメージの低下**、さらには人権侵害につながることもありますので、質問内容や面接官の面接態度等について、今一度社内での点検をお願いします。

応募者の良い点を引き出す
質問をしましょう。



適切な質問の例

導入

- * お待たせしました。どうぞ（いすに）掛けてください。お名前は〇〇さんですね。
- * 早朝からご苦労さまでした。今朝は何時頃に起きられたのですか。（寒いのに）大変でしたね。
- * 昨夜はよく眠れましたか。
- * 待っている間、どんな気持ちでいましたか。
- * 筆記試験は難しかったですか。
- * 初めてお会いしますが、答えにくい点があれば遠慮なく言ってください。…など

本質問 1

- * 当社の第一印象はどうでしたか。
- * あなたが、当社への就職を希望されたのは、どんな理由からですか。
- * 受験に際し、多少当社のことを調べてみましたか。
- * どんな仕事をしてみたいと思いますか。
- * 当社に対して、どんな感じ（イメージ）を持っていますか。
- * 当社はどんな製品を造っているか知っていますか。…など

本質問 2

- * 自分の得意とする学科（科目）は何ですか。
- * 自分のセールスポイントはどんなところだと思いますか。
- * 初対面の人の顔を覚えるのは早いほうですか、それとも苦手ですか。
- * 会社や家庭を訪問し、契約を取ったり、物品を販売するような場合、初めての人と話をすることが苦にはなりませんか。
- * 何か特技・資格はお持ちですか。
（特技・資格がある場合には、種類や取得時期などについて質問する。）…など

情報 交換

- * 1カ月に〇時間くらい残業（出張）がありますが、よろしいですか。
- * 県内・県外の営業所へ転勤することがありますが、よろしいですか。
- * 3交替勤務で時間が不規則になりますが、通勤の関係はどうですか。また、寮がありませんが、どうされますか。
- * 仕事は立って（座って）することが多くなりますが、よろしいですか。
- * こちらからお尋ねすることは以上ですが、何か質問又は当社に入社された場合、希望・条件などがありますか。…など

結び

- * いろいろ聞かせていただきありがとうございました。それではこれで終わります。
- * 採否結果は、〇日頃までに連絡します。本日はお疲れさまでした。…など



求職者等の個人情報の取扱いについて

- 職業安定法（以下「法」という。）が平成11年6月に改正され、労働者の募集の業務の目的達成に必要な範囲内で募集に応じて労働者になろうとする者等の個人情報を収集、保管、使用しなければならない旨規定されています。
- また、併せて、法に基づく指針（以下「指針」という。）が公表され、原則として収集してはならない個人情報等が規定されました。
- 労働者の募集を行う者は募集形態の如何（直接募集、文書募集、委託募集）を問わず、法第5条の4の規定、指針第4を遵守して行わなければいけません。
- しかしながら、就職差別を未然に防止し、公正な採用選考を図るためには、この規定、指針だけを遵守すればよいというものではありません。
- 従来から、公正な採用選考について、事業主の皆様にご理解とご協力を要請してきた趣旨を十分御認識いただき、今後とも、公正な採用選考システムの確立が図られるよう、さらに積極的な取組をお願いします。

職業安定法（抄）（求職者等の個人情報の取扱い）

第5条の4

公共職業安定所等は、それぞれ、その業務に関し、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報（以下この条において「求職者等の個人情報」という。）を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。
ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りではない。（以下略）

指針（平成11年労働省告示第141号）（抄）

第4法第5条の4に関する事項（求職者等の個人情報の取扱い）

1. 個人情報の収集、保管及び使用

- (1) 職業紹介事業者等（注）は、その業務の目的の範囲内で求職者等の個人情報（以下単に「個人情報」という。）を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないこと。ただし、特別な職業上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りでないこと。
 - イ 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項
 - ロ 思想及び信条
 - ハ 労働組合への加入状況

（イからハについては、具体的には、例えば次に掲げる事項等が該当します。）

 - イ関係 ① 家族の職業、収入、本人の資産等の情報（税金、社会保険の取扱い等労務管理を適切に実施するために必要なものを除く。）
② 容姿、スリーサイズ等差別的評価に繋がる情報
 - ロ関係 人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書
 - ハ関係 労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報
- (2) 職業紹介事業者等は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、又は本人の同意の下で本人以外の者から収集する等適法かつ公正な手段によらなければならないこと。
- (3) 職業紹介事業者等は、高等学校若しくは中等教育学校又は中学校の新規卒業予定者から応募書類の提出を求めるときは、職業安定局長の定める書類（全国高等学校統一用紙又は職業相談票（乙））により提出を求めること。
- (4) 個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られること。ただし、他の保管若しくは使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合は、この限りでないこと。

2. 個人情報の適正な管理

- (1) 職業紹介事業者等は、その保管又は使用に係る個人情報に関し、次の事項に係る措置を講ずるとともに、求職者等からの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければならないこと。
 - イ 個人情報を目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新のものに保つための措置
 - ロ 個人情報の紛失、破壊及び改ざんを防止するための措置
 - ハ 正当な権限を有しない者による個人情報へのアクセスを防止するための措置
 - ニ 収集目的に照らして保管する必要がなくなった個人情報を破棄又は削除するための措置
 - (2) 職業紹介事業者等が、求職者等の秘密に該当する個人情報を知り得た場合には、当該個人情報が正当な理由なく他人に知られることのないよう、厳重な管理を行わなければならないこと。なお、有料職業紹介事業者は特に厳重な管理を行わなければならないこと。（以下略）
- (注) 「職業紹介事業者等」には、労働者の募集を行う者も含まれます。

「採用選考時に配慮すべき事項」

～就職差別につながるおそれがある14事項～

次の①～⑪の事項を、応募用紙（エントリーシートを含む）に記載させる・面接時において尋ねる・作文を課すなどによって把握することや、⑫～⑭を実施することは、就職差別につながるおそれがあります。

本人に責任のない事項の把握

- ①「本籍・出生地」に関する事
- ②「家族」に関する事（職業・続柄・健康・地位・学歴・収入・資産など）
- ③「住宅状況」に関する事（間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など）
- ④「生活環境・家庭環境など」に関する事

特に②「家族に関する事」についての質問が不適切質問の約70%を占めており、求人者のみなさまには、「家族に関する事」が応募者の適正・能力には関係のないことをしっかりと認識していただく必要があります。

本来自由であるべき事項（思想信条にかかわること）の把握

- ⑤「宗教」に関する事
- ⑥「支持政党」に関する事
- ⑦「人生観・生活信条など」に関する事
- ⑧「尊敬する人物」に関する事
- ⑨「思想」に関する事
- ⑩「労働組合・学生運動など社会運動」に関する事
- ⑪「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関する事

採用選考の方法

- ⑫「身元調査など」の実施
- ⑬「本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類（社用紙）」の使用
- ⑭「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断」の実施

*身元調査等について

「戸籍謄(抄)本」や本籍が記載された「住民票(写し)」を提出させることは、「本籍・出生地」を把握することになります。

また、「現住所の略図等」を提出させたり、居住地域等の生活環境等を調べたりすることは、本人の適性・能力とは関係のない、差別の原因となるおそれのある事項が把握されることとなり、結果として身元調査は就職差別につながる可能性があります。

*健康診断の実施について

採用選考時における血液検査等の「健康診断」は、応募者の適性と能力を判断する上で必要のない事項を把握する可能性があり、結果として、就職差別につながるおそれがあります。

したがって、採用選考時における「健康診断」は、その必要性を慎重に検討し、それが応募者の適性と能力を判断する上で合理的かつ客観的に必要である場合を除いて実施しないようお願いいたします。

なお、真に必要な場合であっても、応募者に対して検査内容とその必要性についてあらかじめ十分な説明を行ったうえで実施することが求められます。

*募集・採用時における障害者差別の禁止と合理的配慮の提供について（平成28年4月～）

募集・採用など雇用に関するあらゆる局面で、障害者であることを理由とする差別を禁止します。

〈禁止されている募集・採用事例〉

- ①単に「障害者だから」という理由で、求人への応募を認めないこと
- ②業務遂行上必要でない条件を付けて、障害者を排除すること
- ③採用の基準を満たす人の中から障害者でない人を優先して採用すること など

※積極的差別是正措置として、障害者を有利に取り扱うことは、障害者であることを理由とする差別に該当しません。また、事業主と障害者の相互理解の観点から、事業主は、応募しようとする障害者から求人内容について問合せなどがあった場合には、その求人内容について説明することが重要です。

障害者一人一人の状態や職場の状況などに応じて合理的配慮の提供が求められます。

募集・採用時における合理的配慮とは、障害のない方との均等な機会の確保の観点から、支障となっている事情を改善する措置です。具体的にどのような措置をとるかについては、障害者と話し合った上で決めていただく必要があります。

※障害者差別禁止・合理的配慮に関する各種資料は、以下のURL（厚生労働省 HP）をご参照ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/shougaisa_h25/index.html

改正障害者雇用促進法

検索



* LGBT について

LGBT とは、以下の性的マイノリティの頭文字を並べたものです。

[L] レズビアン

[G] ゲイ

[B] バイセクシャル

[T] トランスジェンダー

一般的
には

[レズビアン] 女性同性愛者

[ゲイ] 男性同性愛者

[バイセクシャル] 両性愛者

[トランスジェンダー] 体の性と心の性が一致しない者

LGBT 以外にも以下のようなセクシャリティの方もいるとする分類もあります。

[X ジェンダー] 女性・男性いずれでもない、女性・男性いずれでもある、中性等 男女の枠にとらわれない

[アセクシャル] 異性も同性も恋愛対象として見ない

LGBT 当事者という理由だけで採用面接を打ち切ったり、面接官が相手に対して不快な態度を示すようなことをしていませんか？

また、管理職は採用選考などの場面において、当事者と接することがあります。

LGBT という理由だけで嫌悪感を示すのではなく、「人を人としてみる」人間尊重の精神、すなわち、応募者の基本的人権を尊重することが重要です。

まず **LGBT を理解すること**から始めましょう。

「公正採用選考人権啓発推進員」を選任し、公正な採用選考システム確立に向けた取組を！

憲法で保障されている基本的人権の一つである職業選択の自由すなわち就職の機会均等を実質的に保障するためには、誰でも自由に自分の適性・能力に応じて職業を選べるよう、公正な採用選考が行われることが不可欠です。

就職差別を未然に防止するという観点から、職務を遂行するのに必要な適性・能力を基準として公正な採用選考を行っていただき、採用選考時において応募者の家族状況等を調べるなどの身元調査や就職差別につながるおそれのある「本人に責任のない事項」、「本来、自由であるべき事項」などに関わる質問等は行わないよう、事業主の皆様にはご理解とご協力を求めています。

しかし、今なお一部では面接時に「親の職業」や「家族の状況」などに関する質問を行うなど、就職差別につながるおそれのある事象が見受けられます。

そこで、各事業所では「公正採用選考人権啓発推進員」を設置することにより、事業所として基本的人権を尊重した正しい採用選考体制を確立し、人権問題についての正しい理解と知識をより深め、差別のない公正な採用選考の実施について積極的な取組を行う“環境づくり”をお願いします。

なお、ハローワークでは公正な採用選考について理解を深めていただくための研修会を開催しております。**積極的な受講と受講後の採用選考担当者間での情報共有をお願いします。**

推進員の選任に当たっては、最寄のハローワークにお問い合わせください。



公正な採用選考に関するお問い合わせは最寄のハローワークへ

ハローワーク新潟 025(280)8609
ハローワーク長岡 0258(32)1181
小千谷出張所 0258(82)2441
ハローワーク上越 025(523)6121
妙高出張所 0255(73)7611
ハローワーク三条 0256(38)5431
ハローワーク柏崎 0257(23)2140
ハローワーク新発田 0254(27)6677

ハローワーク新津 0250(22)2233
ハローワーク十日町 025(757)2407
ハローワーク糸魚川 025(552)0333
ハローワーク巻 0256(72)3155
ハローワーク南魚沼 025(772)3157
小出出張所 025(792)8609
ハローワーク佐渡 0259(27)2248
ハローワーク村上 0254(53)4141

本リーフレット及び「公正採用選考人権啓発推進員制度」については新潟労働局職業安定部ホームページ「新潟ワークナビ」

(URL:https://jsite.mhlw.go.jp/niigata-hellowork/jigyounushi/kousei_saiyou.html) に掲載していますので御覧ください。

なお、公正採用選考人権啓発推進員選任・異動報告書は、「新潟ワークナビ」からダウンロードできます。

