

「求人申込書（大卒等・高卒）」に 「青少年雇用情報欄」が追加されます！

- ハローワークの「求人申込書（大卒等・高卒）」の様式を変更し、新たに「青少年雇用情報欄」を加えました（申込書の4枚目として追加）。
- 平成29年3月1日以降にハローワークへ新規学校卒業者向けの求人（大卒等・高卒）を提出する際は、「青少年雇用情報欄」が入った新しい様式を使用してください。
- ※ 上記の様式変更により、「青少年雇用情報シート」を提出する必要はなくなります。

▼ ご記入いただく項目

1 募集・採用に関する情報

- (1) 過去3年度の新卒採用者数・離職者数
- (2) 過去3年度の新卒採用者数の男女別人数
- (3) 平均継続勤務年数

2 職業能力の開発・向上に関する状況

- (1) 研修の有無及び内容
- (2) 自己啓発支援の有無及び内容
- (3) メンター制度の有無
- (4) キャリアコンサルティング制度の有無及び内容
- (5) 社内検定等の制度の有無及び内容

3 職場への定着促進に関する状況

- (1) 前年度の月平均所定外労働時間
- (2) 前年度の有給休暇の平均取得日数
- (3) 前年度の育児休業取得対象者数・取得者数（男女別）
- (4) 役員及び管理的地位にある者に占める女性の割合

求人申込書【大卒等4/4】 / 【高卒4/4】

2 4 2 2 4 ※4面の記入用紙がございます。忘れずにご記入ください。

1 募集・採用に関する情報

項目	企業全体の情報						本求人に関する追加情報					
	年度		年度		年度		年度		年度		年度	
(1) 過去3事業年度の新卒採用者数	□□	□□	□□	□□	□□	□□	□□	□□	□□	□□	□□	□□
(2) 過去3事業年度の新卒採用者数の離職者数	□□	□□	□□	□□	□□	□□	□□	□□	□□	□□	□□	□□
(3) 平均継続勤務年数	□□.□□年						□□.□□年					

※ 従業員数の平均年齢（参考値として、可能であれば記載してください。） □□.□□歳

2 職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況

(1) 研修の有無及びその内容	あり □	なし □	□□□□□□□□
(2) 自己啓発支援の有無及びその内容	あり □	なし □	□□□□□□□□
(3) メンター制度の有無	あり □	なし □	□□□□□□□□
(4) キャリアコンサルティング制度の有無及びその内容	あり □	なし □	□□□□□□□□
(5) 社内検定等の制度の有無及びその内容	あり □	なし □	□□□□□□□□

3 職場への定着の促進に関する取組の実施状況

項目	企業全体の情報						本求人に関する追加情報					
	(1) 前事業年度の月平均所定外労働時間	□□□□時間						□□□□時間				
(2) 前事業年度の有給休暇の平均取得日数	□□□□日						□□□□日					
(3) 前事業年度の育児休業取得者数/出産者数	取得者数	女性 □□□□人	男性 □□□□人	女性 □□□□人	男性 □□□□人	女性 □□□□人	男性 □□□□人					
	出産者数	女性 □□□□人	男性 □□□□人	女性 □□□□人	男性 □□□□人	女性 □□□□人	男性 □□□□人					
(4) 役員及び管理的地位にある者に占める女性の割合	役員 □□□□%	管理職 □□□□%										

※ (3) については、男性は取得者の出産者数を記載してください。
 ※ (4) については、雇用形態に関わらず企業全体に対する割合を示しています。

大卒等及び高卒の求人申込書の「青少年雇用情報欄」は、可能な限り全ての項目を記入していただくようお願いします。

※ 裏面にも関連する情報を掲載していますので、ご参照ください。

「若者雇用促進法」における職場情報の提供について

情報提供の義務

- 平成28年3月1日から、若者雇用促進法に基づいて、新卒者等に平均勤続年数や研修の有無及び内容といった就労実態などに関する職場情報を提供する仕組みがスタートしました。
- 法律では、新卒者等の募集・求人申込みを行う企業は、労働条件を的確に伝えることに加えて、幅広い職場情報を提供することが**努力義務**とされています。
- また、応募者等や求人申込みをしたハローワーク・職業紹介事業者または求人の紹介を受けた者等から求めがあった場合は、情報提供項目の1～3の3類型それぞれについて、1つ以上の情報を提供することが**義務**となります。

情報提供項目

1 募集・採用に関する情報	①過去3年度の新卒採用者数・離職者数、②過去3年度の新卒採用者数の男女別人数、③平均継続勤務年数 ※参考値として、可能であれば平均年齢についても情報提供してください。
2 職業能力の開発・向上に関する状況	①研修の有無及び内容、②自己啓発支援の有無及び内容、③メンター制度の有無、④キャリアコンサルティング制度の有無及び内容、⑤社内検定等の制度の有無及び内容
3 職場への定着促進に関する状況	①前年度の月平均所定外労働時間、②前年度の有給休暇の平均取得日数、③前年度の育児休業取得対象者数・取得者数（男女別）、④役員及び管理的地位にある者に占める女性の割合

職場情報提供のメリット

職場情報を提供することで、次のようなメリットが期待されます！

新規学卒者等の応募意欲	入社後の職場定着	信用力、企業イメージ
就職後の働き方に対するイメージがより具体的に湧くことで、新規学卒者等の応募意欲が高まり、求人への応募数が増加します。	職場情報を事前に把握した上での入社が可能となることで、ミスマッチによる早期離職を防ぐことができ、入社後の定着率向上につながります。	企業情報の「見える化」が図られることで、透明性が高い企業との評価が得られ、企業イメージが向上します。

求人票の具体的な書き方については、「[求人申込書（青少年雇用情報欄）の書き方のポイント](#)」のリーフレットをご覧ください。

その他、このリーフレットの内容に関してご不明な点等がございましたら、都道府県局またはハローワークにお問い合わせください。