

高等学校および大学等申し合わせ

高等学校新規卒業生の求人、推薦、選考開始時期 及び応募書類等の統一についての申し合わせ

本県高等学校卒業予定者を対象とした求人及び就職開始時期等については、早期選考を防止し、教育の正常化と求人秩序の確立をはかるため、関係各機関の協力を得て、全県の公私立高等学校が一致してこれを遵守し、すでに大きな成果をおさめています。

つきましては、令和 2 年度文部科学・厚生労働両省の確認事項に基づき、下記のとおり適正な求人及び推薦・選考が行われますよう、周知徹底を図ります。

記

1. 求人申込手続き
求人事業所は6月 1 日以降管轄する公共職業安定所に所定の求人票を提出して、選考期間・求人内容等について適正であることの承認印の押印を受けた後、7月 1 日以降該当求人票により学校に求人申込を行う。
2. 学校より推薦開始の時期
推薦開始の期日については、推薦文書の到達が9月 5 日以降となるようにする。また、学校長の押印のない調査書は発行しない。縁故による場合も同様とする。
3. 選考開始の時期
事業所の選考は9月 16 日以降とし、それ以前の早期選考には応じない。縁故による場合も同様とする。
4. 本県の高卒予定者の就職については、できるだけ県内の事業所に就職するよう努力する。
5. 高等学校定時制、通信制課程の卒業予定者・障害者及び外国籍を有する者に就職の機会が均等に与えられるよう企業、関係機関等に働きかける。
6. 男女雇用機会均等法の趣旨に則って、高卒者の男子・女子に就職の機会が均等に与えられるよう企業、関係機関等に働きかける。
7. 選考結果については速やかに、遅くとも一週間以内に決定し、結果を応募者及び学校長あてに通知してください。また募集中止及び内定後の取り消しは絶対にならないようお願いいたします。
8. 就職の内定した生徒に対し、学校においては卒業するまで生徒指導、学習指導に特に留意する。
9. 使用開始の時期
就職内定者の使用開始時期は卒業式後とし、健康診断等でやむを得ず生徒を招集する場合は、授業や学校行事に支障のない範囲で宿泊をとまわず、通算 3 日を越えないものとする。
10. 応募書類
就職のための応募書類は、下記の全国統一用紙のみ使用することとする。
履歴書（応募書類その 1）（生徒の作成するもの）
調査書（応募書類その 2）（学校で作成するもの）
なお、戸籍謄（抄）本は、就職内定後においても提出させないこととする。
また、不採用者の応募書類は学校長あて返送すること。

備考

- (1) 入社試験に際し、事業所所定の身上書等は書かせないよう行政指導を依頼する。
- (2) 興信所等の行う就職差別につながるような身元調査については学校は応じないものとする。
- (3) 上記の事項については、公務員関係も同様とする。

令和2年度高等学校卒業予定者に係る確認・申し合わせ

教育機関、経済団体及び行政機関で構成する千葉県高等学校就職問題検討会議は、公平かつ公正な採用選考の実施を徹底するとともに、就職の機会均等の確保と求人秩序の確立を図り、併せて教育の正常化と生徒の学習環境の確保を図るため、下記のとおり確認・申し合わせる。

記

1 応募・推薦等について

- (1) 推薦開始日（9月5日）からは1人1社のみの応募・推薦とするが、10月1日以降は1人原則2社まで応募・推薦を認める。
- (2) 複数社から内定を得た場合については、速やかに就職先を決定し、内定の承諾及び辞退を申し出るものとする。
- (3) 申し合わせ事項については、あらゆる機会を利用し周知していくものとする。

2 採用・選考等について

- (1) 求人方法及び求人活動のルールについては、公共職業安定所の指導に基づき実施すること。
- (2) 選考については、本人の基本的な人権を尊重し、「本人の適性と能力」に直接関係のない事項を把握しないこと。
- (3) 採否については、選考実施後遅くとも7日以内に決定し、結果を応募者及び学校長あてに通知すること。なお、不採用者の応募書類は学校長あて返送すること。
- (4) 高等学校卒業予定者の使用開始（実習、研修等）時期は、卒業後とすること。
なお、事前説明等（※注）でやむを得ず生徒を招集する場合は、授業や学校行事に支障のない範囲で宿泊をともなわず、通算3日を越えないものとする。
- (5) 採用内定後あるいは入社時などに、戸籍謄本（抄本）等就職差別につながるおそれのある書類はいつさい提出を求めないこと。
- (6) 東京オリンピック・パラリンピック開催中の応募前職場見学等について、本県を含む首都圏で生徒の交通手段や宿泊施設確保に困難が伴う事態が想定されるため、必要に応じて生徒個々の事情に配慮すること。

3 採用内定取消し等の防止について

事業主は、「新規学校卒業者の採用に関する指針」を踏まえ、採用内定取消を防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講ずること。

※注 企業の行う事前説明のほか、内定式、制服採寸、健康診断、忘年会、新年会等

令和2年3月17日

千葉県高等学校就職問題検討会議
一般社団法人千葉県経営者協会
一般社団法人千葉県商工会議所連合会
千葉県中小企業団体中央会
千葉県高等学校教育研究会進路指導部会
千葉県職業安定業務研究会職業紹介部会
千葉県総務部学事課
千葉県商工労働部雇用労働課
千葉県教育庁教育振興部学習指導課
千葉労働局職業安定部職業安定課

千葉県高等学校教育研究会進路指導部会の 「進路指導に関する調査報告」から

下記の事項は、千葉県高等学校教育研究会進路指導部会が県内公立高等学校の進路指導担当者を対象として実施した「進路指導に関するアンケート調査」のうち、就職に関する主なものを抜き出したものです。

高卒者を採用される事業所の方々も、「高等学校新規卒業生の求人、推薦、選考開始時期及び応募書類等の統一についての申し合わせ」(67ページ)と同時に、下記の事項を参照され、高卒者の求人と選考について改善できる点がありましたら、よろしくご協力くださるようお願いいたします。

〈高等学校より見た求人者の問題点〉

1. 求人方法やルールについて、公共職業安定所の指導に基づいて求人活動を進めるようお願いいたします。
2. 求人票を提出した後での求人規模や求人職種の変更が生じないように採用計画の決定をお願いいたします。なお、変更が生じた場合には求人票を提出した全ての学校にその旨を通知してください。また、入社後の事業所や勤務地あるいは職種等が求人票の記載内容と異なることがないようにご配慮ください。
3. 応募前職場見学において選考が行われるなど、応募前職場見学の趣旨や選考開始時期について理解していない事業所が見られますが、前記「申し合わせ」にもあるとおり、9月16日の選考開始日以前の選考は実施しないでください。なお、高校生の社会経験は十分でないこともご理解いただき、応募前職場見学につきましては特段のご配慮をお願いいたします。また、大学・短大・専門学校とは別に選考をお願いいたします。
4. 選考はできるだけ9月中をお願いいたします。また、一次、二次、三次の選考がある場合、求人票他で事前にお知らせください。
5. 面接試験における質問内容について、不適切な質問内容とならないようご配慮ください。特に、差別につながるような質問内容にならないようご留意ください。また、戸籍謄本(抄本)の提出を求めることはお控えください。
6. 選考試験から合否通知まで多く日数をかける事業所があります。選考結果については速やかに、遅くとも一週間以内に決定し、結果を応募者及び学校長あてに通知してください。また、募集中止及び内定後の取り消しは絶対にならないようお願いいたします。
7. 会社を不採用になった生徒の応募書類(調査書・履歴書)等は、必ず学校へ返却(郵送)するようお願いいたします。
8. 10月1日以降1人原則2社まで受験が可能となっていますので、併願受験についてご配慮ください。また、公共職業安定所主催で行われています合同面接会は、未内定者にとって、有効な受験機会になっておりますので、積極的に利用くださいますようお願いいたします。
9. 内定後に健康診断や説明会あるいは制服の採寸などのために当該生徒を授業日に招集する場合は、授業や学校行事に支障が生じないようにお願いいたします。また、実習・研修等は卒業式後に実施するようにお願いいたします。
10. 定時制高校・通信制高校及び就職者の少ない学校に対する求人についても、ご配慮ください。特に女子については男女雇用機会均等法の趣旨を踏まえてご対応ください。
11. 自動車運転免許取得を採用の条件に入れる事業所がありますが、教育的な配慮及び生徒の経済的負担を考慮し、入社後の取得についてもご理解ください。

2020 年度卒業・修了予定者の就職・採用活動日程に関する考え方

平成 30 年 10 月 29 日

就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議

1. 経緯

(1) 我が国の持続的な発展のためには、若者の人材育成が必要不可欠であり、学生が学業に専念し、多様な経験ができる環境づくりを進めることが重要である。こうした観点から、2013 年、政府は経済界に対し、学生の就職・採用活動時期について、広報活動及び採用選考活動の開始時期の後ろ倒しを要請した。

以降、学生の就職・採用活動日程については、①日本経済団体連合会（以下、「経団連」という。）による「採用選考に関する指針」の策定、②就職問題懇談会による「申合せ」、③関係省庁（内閣官房、文部科学省、厚生労働省、経済産業省）による経済団体・業界団体等に対する遵守等の要請、というプロセスによって、毎年度決定されてきたところ。現時点では、2019 年度（2020 年 3 月）までに卒業・修了予定の学生の就職・採用活動の日程が、次のとおり決定されている。

- ・ 広報活動開始 : 卒業・修了年度に入る直前の 3 月 1 日以降
- ・ 採用選考活動開始 : 卒業・修了年度の 6 月 1 日以降
- ・ 正式な内定日 : 卒業・修了年度の 10 月 1 日以降

(2) こうした就職・採用活動日程のルールについては、我が国で定着してきたいわゆる「新卒一括採用」の下で、学生が学業に専念しやすくなった、学生や大学が計画的に就職活動に対応できるようになった、といったプラス面が指摘されている。

他方で、グローバル化や IT 化が進展する中において、ルールが必ずしも遵守されていないとの指摘もある。

(3) こうした中、本年 10 月 9 日、経団連から、中長期的な観点から我が国の採用活動の在り方を議論すべき、大学の教育と企業の姿勢がどうあるべきかを議論すべきといった問題提起と併せて、経団連としては、2020 年度（2021 年 3 月）以降に卒業・修了予定の学生の就職・採用活動からは「採用選考に関する指針」を策定しない方針が示されたところ。

2. 基本的考え方

(1) グローバル化や IT 化が進展し、「人生 100 年時代」が到来する中において、「新卒一括採用」を中心とした我が国の採用活動の在り方を議論すべきといった問題提起は、終身雇用や年功賃金等も含め、我が国の雇用の在り方全体に係るものであり、今後、

未来投資会議において十分に議論をしていくべき課題である。

- (2) 他方で、就職・採用活動に関するルールが急激に変更されることに対しては、大学側や中小企業等から、学生の混乱を招くこと、就職活動の早期化・長期化が進み学生の学修時間が確保されないこと、中小企業の採用選考活動の負担が増大すること等への懸念が示されているところ。さらに、学生の中には、自分たちがいつから就職活動に取り組みばよいのかと不安に感じている者も少なくない。

重要なことは、学生がしっかりと学業に専念した上で円滑に就職活動を行うことができる環境を整えることであり、就職・採用活動のルールが急激に変更されることによって、学生が安心して学業に取り組みなくなるといった事態が生じることは望ましくない。この点、大学側のみならず、経団連や日本商工会議所からも、当面は何らかのルールが必要であるとの認識が示されている。

3. 本連絡会議としての結論

- (1) 上記に鑑み、2020年度卒業・修了予定者の就職・採用活動について、学生が学修時間等を確保しながら安心して就職活動に取り組むことができるよう、以下の措置をとる。

- ① 政府としては、これまでと同様、今年度末を目途に、経済団体・業界団体に対して、2020年度卒業・修了予定者の就職・採用活動に関する要請を行う。

その際、就職・採用活動日程については、2019年度卒業・修了予定者の就職・採用活動と同様に、以下の日程を遵守するよう要請する。なお、その他の論点を含む要請内容の詳細¹については、経済界や大学側とも対話しながら、関係省庁において引き続き検討を行う。

- ・ 広報活動開始 : 卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降
- ・ 採用選考活動開始 : 卒業・修了年度の6月1日以降
- ・ 正式な内定日 : 卒業・修了年度の10月1日以降

- ② また、こうした要請内容の周知状況について、経済団体等を通じたフォローアップを行うとともに、毎年度の就職・採用活動の状況について、学生・大学・企業向けのアンケート調査等を実施することによって実態把握に努める。

¹ 政府が毎年度、経済団体や業界団体等に対して行っている要請の中では、就職・採用活動日程以外にも、学事日程への配慮、留学経験者に対する配慮、公平・公正で透明な採用の徹底、広報活動・採用選考活動の開始前にインターンシップと称して当該活動を行わないこと、採用選考にあたっての成績証明等の一層の活用、クールビズ等への配慮、といった事項を要請している。

このほか、インターンシップについては、政府として、「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」(平成27年12月10日改定)及びその留意点(平成29年10月25日)を示しているところであり、現状、こうした基本的な考え方については変わるものではない。

(2) 2021年度(2022年3月)以降の卒業・修了予定者の就職・採用活動日程については、従来、就職・採用活動に関する政府からの要請は年度ごとに行っていること等を踏まえ、来年度以降に改めて検討を行うこととする。

なお、現時点においては、急激なルールの変更は学生に混乱を生じさせるおそれがあること、また、企業における新卒一括採用を基本とした雇用慣行の見直しには一定の時間を要すること等を踏まえると、当面は現行の就職・採用活動日程を変更する必要が生ずる可能性は高くないであろうという認識を共有した。

(3) 本連絡会議においては、就職・採用活動日程に射程をにおいて議論を行ったものの、もとより、学生が在学中にしっかりと学業に専念し、その成果が企業の採用活動において十分に活用されていくという環境が、就職・採用活動日程だけで整うものではない。

このため、今後、大学側においては、単位取得要件や成績・卒業要件の厳格化などの教育の質の保証、学生が在学中に得た能力やスキルに見える化についてこれまで以上に取り組むことが重要であり、また、企業側においては、そうした大学側から得られる情報を採用活動における学生の評価の際に十分に活用していくことや、企業側が求める人材像や入社後のキャリアパス等をこれまで以上に示していくことが重要である、との認識を共有した。

なお、これらの内容については、我が国の雇用の在り方全体の議論を行っている未来投資会議にも報告を行うこととする。

2019年3月25日
就職問題懇談会

2020年度大学、短期大学及び高等専門学校卒業・修了予定者
に係る就職について（申合せ）

大学、短期大学及び高等専門学校（以下「大学等」という。）は、グローバル化や情報通信技術の急激な進展により、社会構造が大きく変化している状況の中で、学生にこのような社会に対応し、未来を切り拓いていけるような高い学力と豊かな人間性を身につけさせた上で、社会に送り出す社会的使命を負っている。その責務を果たすためには、正常な学校教育と学生の学修環境を確保することが不可欠である。

その理念の下、国公私立の大学等で構成する就職問題懇談会は、2020年度卒業・修了予定者の就職活動の秩序を維持し、学生の就職機会の均等を期するため、各大学等が取り組む事項について下記のとおり申し合わせる。

この申合せを行うに当たり、各大学等においては、全教職員が協力し、全学的にこれを実行することを確認する。

なお、就職活動の秩序維持に関して、各大学等が取り組むだけでなく、就職問題懇談会として企業に対し別紙の通り協力要請を行う。その際、大学側、企業側双方において申合せに沿って対応がなされているかについて、確認を行う。

記

1. 各大学等は、以下の就職・採用活動の日程を遵守するとともに、企業等に対して、その遵守を要請する。
 - ・ 広報活動開始ⁱ : 卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降
 - ・ 採用選考活動開始ⁱⁱ : 卒業・修了年度の6月1日以降
 - ・ 正式な内定日 : 卒業・修了年度の10月1日以降
2. 各大学等は、就職・採用活動に関する本申合せの大きな目的の一つが、学生の学修時間の確保や留学などの多様な経験を得る機会の確保など、学生の学修環境の整備であることを再度認識する。その上で、学生に対して、関連情報の周知や情報提供に努めるとともに、個別の相談や指導等を行い、場合によっては企業に具体的な対応を要請するなど、きめ細やかな支援を行う。
3. 各大学等は、インターンシップの本来の趣旨に鑑み、その教育的効果を高めることに努める。また、「インターンシップ」と称した会社説明会や採用選考活動と捉えられる行事等を行わないよう、企業等に要請する。
4. 各大学等は、採用選考において学生の学業への取組状況を適切に評価するよう企業等に要請する。

具体的取組

1. 就職・採用活動の円滑な実施

(1) 学生への周知・情報提供

① 就職・採用活動に関して注意すべき点の十分な周知

各大学等は、学生が混乱することのないよう、就職・採用活動の時期等について、その趣旨を含めて、学生に対して十分に周知すること。特に、採用選考活動が授業期間と重複するスケジュールであることを踏まえ、学生個々の学業と採用選考関係の日程が重複する場合には、採用選考関係の日程調整に関して企業等に相談することが可能であること、留学や教育実習等を希望する際は注意が必要であること等を周知・指導すること。

② 就職関連情報の積極的な提供

学生が進路選択する際の検討に資するため、各大学等は学部・分野別の就職実績等の情報の積極的な提供に努めること。また、海外への留学や外国人留学生の受入れを積極的に進めている大学等は、日本人海外留学者ⁱⁱⁱや外国人留学生に対し、企業での採用に関する情報提供を積極的に行い、就職活動において不利にならないよう配慮すること。

(2) 就職・採用活動スケジュールに関する留意事項

就職・採用活動の日程及びそれに付随して実施される「企業説明会」、「学校推薦」、「正式内定開始日」について、大学等として遵守するよう徹底すること。

① 「企業説明会」の取扱い

卒業・修了前年度3月1日より前は、学内及び学外で企業等が実施する「企業説明会」に対して会場提供や協力を行わないこと。（なお、「企業説明会」とは「会社説明会」、「学内セミナー」等の名称に関わらず、採用を目的として事前に採用予定数や選考スケジュールなどの採用情報を広く学生に発信するための説明会を指す。）この点、キャリア教育と称して、実態が特定の企業の説明とならないよう、特に留意すること。

② 学校推薦の取扱い

学校推薦は、卒業・修了年度6月1日以降とすることを徹底すること。

③ 正式内定開始日の周知

正式内定日は、卒業・修了年度の10月1日以降である旨学生に徹底する。正式内定に至るまでの間においては、複数の内々定の状態が継続しないよう、学生を指導するとともに、9月30日以前の内々定は学生を拘束しないものである旨徹底すること。

2. 就職・採用活動の公平・公正の確保について

(1) インターンシップ

インターンシップとは、「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（以下、「三省合意」という）では「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」としており、あくまでも教育プログラムであり、原則、就職・採用活動そのものではないということを学生に対して周知すること。また、大学等が実施に関わる場合は、「三省合意」^{iv}及び「留意点について」^vを踏まえ、適切に実施することを徹底する。インターンシップと称するが、実質的に就業体験が伴わず業務説明の場となっているものについては、学生に対してインターンシップではない旨を周知するとともに、これを理由に授業等を欠席することは認めないことが望ましい。

また、不適切な取組が行われていることを確認した場合には、各大学等において、今後の学生への指導等に使用すること。

なお、2020年度卒業・修了予定者を対象とし、広報活動・採用選考活動の開始期日以後に実施されるインターンシップで、あらかじめ広報活動・採用選考活動の趣旨を含むことが示されている場合には、この限りではない。

3. その他の事項について

(1) 各大学等における職員採用の対応

企業等への就職・採用活動のみならず、各大学等における職員採用においても、本申合せを踏まえた対応を行うこと。

(2) 「申合せ」の内容の周知

各大学等は、「申合せ」の内容について、学内の教職員はもとより、学生への周知徹底を図り、学生に不安と混乱が生じないよう適切に対応すること。

また、企業等に対しても、「申合せ」の内容の周知を図ること。各大学等による企業等への直接的な要請は「申合せ」の趣旨の理解促進に極めて重要であるため、各大学は主体的に上記に取り組み、一層の周知徹底に努めること。

-
- i 広報活動とは、採用を目的として、業界情報、企業情報、新卒求人情報などを学生に対して広く発信していく活動を指す。その開始期日の起点は、自社の採用サイトあるいは就職情報会社の運営するサイトで学生の登録を受け付けるプレントリーの開始時点とする。また、会社説明会などのように、選考活動と異なり学生が自主的に参加又は不参加を決定することができるイベントなどの実施に当たっては、その後の選考活動に影響しない旨を明示するとともに、学事日程に十分配慮すること。開始時点より前には、ホームページにおける文字や写真、動画などを活用した情報発信、文書や冊子等の文字情報によるPRなど、不特定多数に向けた情報発信にとどめ、学生の個人情報の取得や個人情報を活用した活動は行わないこと。なお、広報活動のスケジュールを事前に公表することは差し支えない。
- ii 採用選考活動とは、一定の基準に照らして学生を選抜することを目的とした活動を指す。具体的には、選考の意思をもって学生の順位付けまたは選抜を行うもの、あるいは、当該活動に参加しないと選考のための次のステップに進めないものであり、こうした活動のうち、時間と場所を特定して行う面接や試験などの活動を指す。
- iii 2020年度卒業・修了予定者のうち、留学期間が就職・採用活動の日程と重複する者など。
- iv 「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（平成27年12月10日一部改正 文部科学省、厚生労働省、経済産業省）（抜粋）
インターンシップと称して就職・採用活動開始時期前に就職・採用活動そのものが行われることにより、インターンシップ全体に対する信頼性を失わせるようなことにならないよう、インターンシップに関わる者それぞれが留意することが、今後のインターンシップの推進に当たって重要である。
- v 「インターンシップの更なる充実に向けて 議論のとりまとめ」等を踏まえた「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」に係る留意点について～より教育的効果の高いインターンシップの推進に向けて～（平成29年10月25日 文部科学省、厚生労働省、経済産業省）（抜粋）
1. 就業体験を伴わないプログラムをインターンシップと称して行うことは適切ではない
インターンシップについては、就業体験を伴うことが必要です。一方で、いわゆるワンデーインターンシップなど短期間で実施されるプログラムの中には、就業体験を伴わず、企業等の業務説明の場となっているものが存在することが懸念されます。
インターンシップの信頼性の確保や教育効果の向上のため、こうしたプログラムをインターンシップと称して行うことがないようにご留意ください。また、就業体験を伴わないプログラムについては、インターンシップと称さず、実態に合った別の名称（例：セミナー、企業見学会）を用いてくださいますようお願いいたします。
 2. より教育的効果の高いインターンシップの推進を図る
(略)
インターンシップを正規の教育課程に位置付ける場合には、「基本的考え方」に則りつつ、インターンシップの実施期間については、より教育効果を高める観点から、5日間以上の実習期間を担保することが望まれます。
地域の事情や企業規模等により、連続した5日間の実習が困難な場合は、事前・事後学習との組み合わせや、5日間で複数の企業において実習を行う等の形態も可能であると考えられますが、教育プログラムとして単位認定を行うものであれば、可能な限り連続した5日間とするなど、一定期間のまとまりにより職業生活を体験することが有益であると考えられます。

若者の募集・求人の申込みをお考えの事業主の皆さまへ
職業紹介事業者の皆さまへ

固定残業代[※]を賃金に含める場合は、 適切な表示をお願いします。

※「固定残業代」とは、その名称にかかわらず、一定時間分の時間外労働、休日労働および深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金のことです。

近年、募集要項や求人票の「固定残業代」を含めた賃金表示をめぐるトラブルが見受けられます。若者が就職先の企業を選択する際には、正確な労働条件の表示が重要であり、「若者雇用促進法」に基づく指針でも、「固定残業代」について適切な表示をするよう定めています。

事業主の皆さまには、求人・募集の段階で、指針を踏まえた「固定残業代」の明示をしっかりと行っていただき、また、職業紹介事業者の皆さまも、求人を受け付ける際は明示が適切になされるように働きかけをお願いいたします。



固定残業代制を採用する場合は、募集要項や求人票などに、次の①～③の内容すべてを明示してください。

- ① 固定残業代を除いた基本給の額
- ② 固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法
- ③ 固定残業時間を超える時間外労働、休日労働および深夜労働に対して割増賃金を追加で支払う旨

▶ 時間外労働について固定残業代制を採用している場合の記載例

- ① **基本給**（××円）（②の手当を除く額）
- ② **手当**（時間外労働の有無にかかわらず、○時間分の時間外手当として△△円を支給）
- ③ ○時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給

【注意点】※「」には、固定残業代に該当する手当の名称を記載します。
※「手当」に固定残業代以外の手当を含む場合には、固定残業代分を分けて記載してください。
※ 深夜労働や休日労働について固定残業代制を採用する場合も、同様の記載が必要です。

【参考】青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針（抜粋）

第二の一（一）八（ハ）

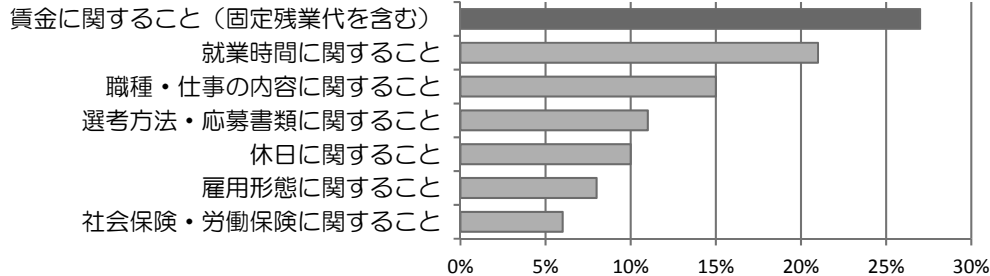
賃金に関しては、賃金形態（月給、日給、時給等の区分）、基本給、定額的に支払われる手当、通勤手当、昇給に関する事項等について明示すること。また、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金を定額で支払うこととする労働契約を締結する仕組みを採用する場合は、名称のいかんにかかわらず、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金（以下この（ハ）において「固定残業代」という。）に係る計算方法（固定残業代の算定の基礎として設定する労働時間数（以下この（ハ）において「固定残業時間」という。）及び金額を明らかにするものに限る。）、固定残業代を除外した基本給の額、固定残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うこと等を明示すること。



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL310329開若01

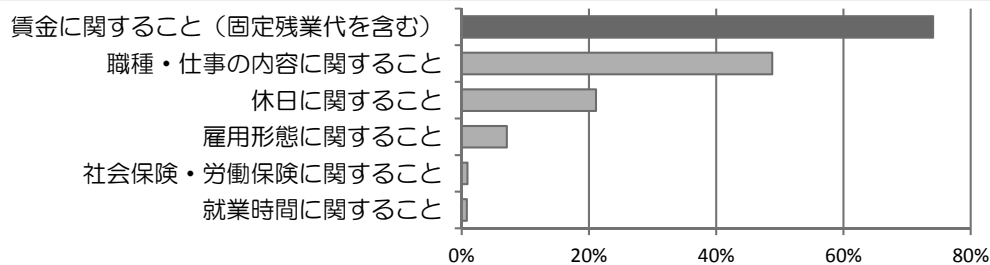
ハローワークにおける、求人票の記載内容と実際の労働条件の相違に対する申出・苦情で、一番多い内容は「賃金に関すること（固定残業代を含む）」です。



出典：厚生労働省職業安定局調べ（平成29年度）

※1件の申出等で複数の内容を含むものは、それぞれの内訳に計上

民間職業紹介機関を利用して就職活動した方の「求人条件と採用条件が異なっていた」という不満で、一番多い内容は「賃金に関すること（固定残業代を含む）」です。



出典：民間人材ビジネス実態把握調査（厚生労働省平成28年8月）

※複数回答

時間外割増賃金をめぐるトラブルには、次のような裁判例があります。

【T事件（平成24年3月8日 / 最高裁第一小法廷判決）】

本件雇用契約は、(略) 基本給を月額41万円とした上で、月間総労働時間が180時間を超えた場合には、その超えた時間につき1時間当たり一定額を別途支払い、(略) 月間180時間以内の労働時間中の時間外労働がされても、基本給自体の金額が増額されることはない。(略) 基本給について、通常の労働時間の賃金に当たる部分と労働基準法第37条第1項の規定する時間外の割増賃金に当たる部分とを判別することはできないものというべきである。これらによれば、(略) 時間外労働をした場合に、月額41万円の基本給の支払を受けたとしても、その支払によって、月間180時間以内の労働時間中の時間外労働について労働基準法第37条第1項の規定する割増賃金が支払われたとすることはできない(略)。

【U事件（平成20年10月7日 / 東京地裁判決）】

販売手当(略) は、いずれも各店舗の売上等に応じて支給されるものであり、これが従業員が時間外労働や深夜労働をした場合に支給される割増賃金と同様の性質を有するものとはいえない。(略) 販売手当が時間外勤務手当に代わるものであるという説明をしたとまでは述べていないのであるし、他に販売手当が時間外勤務手当に代わるものであるという説明をしたことを認めるに足りる証拠はないから、(略) 販売手当の支払をもって時間外及び深夜の割増賃金の支払ということとはできない。

【F事件（平成20年3月21日 / 東京地裁判決）】

少なくとも労働者が自分が当月働いた分についてどれだけの時間外労働がなされ、それに対していくらの割増賃金が出ているのかを概算的にでも有効・適切に知ることができなければ、労使の合意に基づいた労働条件の中身としての賃金なり給与条件の合意が成立したことはない。

ハローワークでは

労働関係法令違反があった事業所の 新卒求人は受け付けません！

新卒一括採用の慣行の中で、新卒採用時のトラブルは、職業生活に長期的な影響を及ぼす恐れがあります。

そこで、ハローワークでは、一定の労働関係法令違反があった事業所を新卒者などに紹介することのないよう、こうした事業所の新卒求人を一定期間受け付けません（以下、「不受理」という）。

不受理となる対象と不受理期間

下表1・2のように、労働基準法などの労働関係法令の規定に違反し、是正勧告を受けたり、公表されたりした場合に、新卒者等（※1）であることを条件とした求人が不受理の対象となります。不受理の期間は、AまたはBの2通り（※2）があります。

1. 労働基準法と最低賃金法に関する規定（対象条項はP4を参照）

不受理となる対象	不受理期間
(1) 1年間に2回以上同一条項（※3）の違反については是正勧告を受けている場合	A
(2) 違法な長時間労働を繰り返している企業として公表された場合	A
(3) 対象条項違反により送検され、公表された場合	B

2. 職業安定法、男女雇用機会均等法及び育児介護休業法に関する規定（対象条項はP4を参照）

不受理となる対象	不受理期間
(1) 法違反の是正を求める勧告に従わず公表された場合	A

（※1）新卒者等の範囲は以下の通りです。

- ① 学校(小学校及び幼稚園を除く)、専修学校、各種学校、外国の教育施設に在学する者で、卒業することが見込まれる者
- ② 公共職業能力開発施設や職業能力開発総合大学の職業訓練を受ける者で、修了することが見込まれる者
- ③ 上記新卒求人に応募できる①、②の卒業生及び修了者

（※2）不受理期間A・Bは、それぞれ下の期間です。

不受理期間 A
 法違反が是正されるまで
 +
 是正後6カ月経過するまで

不受理期間 B
 送検された日から1年経過するまで
 （是正後6カ月経過するまでは、
 不受理期間を延長）

詳しくは、
**2・3ページを
 ご覧ください。**

（※3）同一条項とは項レベルまで同一のものをいいます。

例えば、労働基準法第37条第1項を1年に2回以上違反している場合 など

求人不受理の対象となる規定【具体的な対象条項】

1. 過重労働の制限などに対する規定

長時間労働や賃金不払い残業などに関する法違反は、若者の円滑なキャリア形成に支障をきたす恐れがあるため、以下の規定を対象としています。

- ・強制労働の禁止
(労働基準法第5条)
- ・賃金関係(最低賃金、割増賃金等)
(労働基準法第24条、第37条第1項及び第4項、最低賃金法第4条第1項)
- ・労働時間
(労働基準法第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)
- ・休憩、休日、有給休暇
(労働基準法第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)

2. 仕事と育児等の両立等に関する規定

仕事と育児等の両立等を理由とした不適切な取扱いがなされる場合は、若者の継続就業が困難となることがあるため、以下の規定を対象としています。

- ・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等
(男女雇用機会均等法第9条第1項、第2項及び第3項、第11条の2第1項)
- ・妊娠中、出産後の健康管理措置
(男女雇用機会均等法第12条、第13条第1項)
- ・育児休業、介護休業等の申出があった場合の義務、不利益取扱いの禁止等
(育児・介護休業法第6条第1項、第10条、第12条第1項、第16条、第16条の3第1項、第16条の4、第16条の6第1項、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第25条、第52条の4第2項、第52条の5第2項)
- ・所定外労働等の制限
(育児・介護休業法第16条の8第1項、第16条の9第1項、第17条第1項、第18条第1項、第19条第1項、第20条第1項、第23条第1項、第2項及び第3項、第26条)
- ・妊産婦の坑内業務の制限等
(労働基準法64条の2第1号、第64条の3第1項、第65条、第66条、第67条第2項)
- ・男女同一賃金の原則
(労働基準法第4条)
- ・性別を理由とする差別の禁止、セクハラ等
(男女雇用機会均等法第5条、第6条、第7条、第11条第1項)

3. その他、青少年に固有の事情を背景とする課題に関する規定

新卒採用においては、募集から採用・就業までの期間が長く、募集段階から労働条件に変更が生じやすいことから、就業前に労働条件を確認することが重要であるため、労働者の募集及び求人の申込み並びに労働契約締結時の労働条件の明示規定を対象としています。また、年少者に関する労働基準の規定も対象としています。

- ・労働条件の明示
(労働基準法第15条第1項及び第3項、職業安定法第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)
- ・年少者に関する労働基準
(労働基準法第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)

※労働基準法の規定については、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。
※男女雇用機会均等法の規定については、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。
※育児・介護休業法の規定については、労働者派遣法第47条の3の規定により適用する場合も含む。

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。

新規学校卒業者の採用内定取消しの防止について

(職業安定法施行規則の改正等の概要)

1 趣旨

現在の経済情勢の下で、企業を巡る環境は厳しさを増し、新規学卒者の採用内定取消しの事例も見られるところであるが、内定取消しの防止等を図るため、ハローワークによる内定取消し事案の一元的把握、事業主がハローワークに通知すべき事項の明確化を図ることにより、企業に対する指導を徹底するほか、学生生徒等の適切な職業選択に資するため、採用内定取消しを行った企業名を公表することができるものとする。

2 概要

(1) ハローワークによる内定取消し事案の一元的把握

公共職業安定所における一元的把握と迅速な対応を図るため、新規学卒者の採用内定取消しを行おうとする事業主は、公共職業安定所及び施設の長（学校長）に通知するものとする。

※ 現行規定は、公共職業安定所又は施設の長に通知するものとされ、施設の長が通知を受けた場合には公共職業安定所に連絡するものとされている。

(2) 事業主がハローワーク等に通知すべき事項の明確化

新規学卒者の内定取消しを行おうとする事業主は、職業安定局長が定める様式により公共職業安定所に通知するものとする。

(注) 現行規定では、通知する際の様式の定めはない。

(3) 採用内定取消しを行った企業名の公表

厚生労働大臣は、内定取消しの内容が、厚生労働大臣が定める場合に該当するときは、学生生徒等の適切な職業選択に資するよう、その内容を公表することができるものとする。公共職業安定所は、管轄区域にある学校に、公表された情報を提供するものとする。

※ 厚生労働大臣が定める場合

内定取消しの内容が、次のいずれかに該当する場合（ただし、倒産により翌年度の新規学卒者の募集・採用が行われないことが確実な場合を除く。）

- ① 二年度以上連続して行われたもの

- ② 同一年度内において十名以上の者に対して行われたもの
(内定取消しの対象となった新規学卒者の安定した雇用を確保するための措置を講じ、これらの者の安定した雇用を速やかに確保した場合を除く。)
- ③ 生産量その他事業活動を示す最近の指標、雇用者数その他雇用量を示す最近の指標等にかんがみ、事業活動の縮小を余儀なくされているものとは明らかに認められないときに、行われたもの
- ④ 次のいずれかに該当する事実が確認されたもの
 - イ 内定取消しの対象となった新規学卒者に対して、内定取消しを行わざるを得ない理由について十分な説明を行わなかったとき
 - ロ 内定取消しの対象となった新規学卒者の就職先の確保に向けた支援を行わなかったとき

(4) **青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針**
現行指針に採用内定に関する規定を追加する。

※ 採用内定に関する規定を抜粋。下線部が改正により追加された箇所。

第2 事業主が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置

また、採用内定を行うに当たっては、採否の結果を明確に伝えるとともに、確実な採用の見通しに基づいて行うものとすること。採用内定者に対しては、文書により、採用の時期、採用条件及び内定の取消し事由等を明示するとともに、採用内定者が学校等を卒業することを採用の条件としている場合についても、内定時にその旨を明示するよう留意すること。

さらに、採用内定者について労働契約が成立したと認められる場合には、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない採用内定取消しは無効とされることについて十分に留意し、採用内定取消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講ずること。また、やむを得ない事情により採用内定取消しの対象となった学校等の新規卒業予定者の就職先の確保について最大限の努力を行うとともに、これらの者からの補償等の要求には誠意を持って対応するものとすること。

3 施行期日等

- 平成 21 年 1 月 19 日から施行
- 内定取消しを行った企業名の公表（2(3)関係）については、施行日以後に就業開始を予定していた新規学卒者に係る内定取消しについて適用

※ ただし、施行日前の内定取消し事案については、内定取消しの撤回その他これに準ずる措置を講じ、施行日以後に公表要件に該当しなくなったとき又は内定取消しの対象となった新規学卒者の安定した雇用が確保されたときは、適用しない。

2020年1月6日から、

スマートフォン対応、マイページ開設、求人情報の充実など

ハローワークのサービスが充実します！

厚生労働省は、仕事をお探しの皆さま、人材採用をご検討されている企業・団体などの皆さまが、ハローワークのサービスを快適にご利用いただけるよう、ハローワークのサービスの充実を図ります。

変更その1

ハローワークインターネットサービスをリニューアルします。



ハローワークの求人情報を検索、閲覧できる「ハローワークインターネットサービス」のウェブサイトが「スマートフォン」や「タブレット」にも対応！それぞれの端末の画面に最適化されるため、いつでも、どこでも、快適に閲覧できます。

変更その2

ハローワークインターネットサービス上に「マイページ」を開設できるようになります。



「求職者マイページ」では、お気に入りの求人や求人検索条件の保存が可能に！「求人者マイページ」では、オンライン求人申込みやハローワークへの採否連絡などのサービスがご利用になれます。

変更その3

「充実した求人情報」と「マッチング支援」。



求人票が一新！掲載情報量を増すことで、仕事をお探しの方が希望する企業・団体などの情報を、もっと深く知ることができるようになります。そして、豊富な情報を元に、充実した職業相談・紹介を行い、適格なマッチングを支援します。

詳細は、厚生労働省ホームページを検索！

厚生労働省



検索



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL011001総01

「求人者マイページ」のご案内

ハローワークインターネットサービス上に求人者専用の「求人者マイページ」を開設すると、会社のパソコンから求人申込みや内容変更などのサービスをご利用いただけます。

(サービス提供開始：2020年1月6日～)

<サービス内容>

● 求人者の申込み

※会社のパソコンから求人情報を入力し、求人を申し込むことができます(求人仮登録)。申込み済みの求人データを活用して求人を申し込むこともできます。

※申込み内容は、ハローワークで確認後に受理・公開します。

※次の要件に該当する場合は、マイページでの求人情報の入力(仮登録)後、14日以内(期限日が閉庁日の場合は前閉庁日まで)にハローワークにお越しのうえ、本登録の手続きを行う必要があります。

- ・マイページを通じて初めて求人を申し込む場合(窓口でマイページ開設手続きを行った場合を除く)
- ・2020年1月以降、初めて障害者専用求人を申し込む場合
- ・2020年1月以降、初めてトライアル雇用求人を申し込む場合
- ・2020年1月以降、初めて障害者(短時間)トライアル雇用求人を申し込む場合
- ・2020年1月以降、過去1年間に求人を申し込んでいない場合
- ・派遣・請負求人を申し込む場合
- ・その他、ハローワークが必要と認める場合

● 申し込んだ求人内容の変更や求人者の募集停止、事業所情報の変更など

※申し込み内容をハローワークで確認します。

● 事業所の外観、職場風景、取扱商品などの画像情報の登録・公開

※登録できる画像情報は10ファイルまでです(サイズ：1ファイルにつき2MBまで 形式：JPEG、GIF、PNG、BMP)。

※ハローワークで確認後に公開します。

● ハローワークからご紹介した求職者(応募者)の紹介状の確認、選考結果(採用・不採用)の登録(ハローワークに連絡)

※応募者本人には、選考結果を直接ご連絡いただく必要があります。

※求人が無効となった場合 マイページでの紹介状の確認、選考結果の登録(ハローワークへの連絡)は利用できなくなりますので、選考結果は直接ハローワークにご連絡ください。

※求職者のご紹介後、2週間経過した時点で選考結果が登録されていない場合は、「選考結果未入力通知」メールが届きます(システムによる自動送信)ので、選考結果の登録をお願いします。

● メッセージ機能(ハローワークからご紹介した求職者(応募者)とのやりとり)

※メッセージをやりとりできるのは、相手方の求職者が「求職者マイページ」を開設している場合に限られます。

※求人が有効中の場合に限り、求職者とやりとりできます。

● 求職情報検索

※ハローワークに登録している求職者のうち、経歴、専門知識、資格や希望条件など求職情報を求人者にPR(公開)することを希望している方々の情報(氏名、連絡先などの個人が特定される情報を除く)を検索できます。

※有効中の求人がある場合に利用できます。

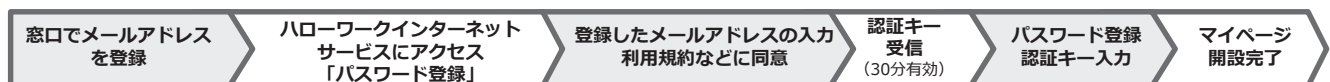
※ハローワークで求職者の希望条件など求人との適合性を判断したうえでご紹介します。当該求職者を担当するハローワーク(求職情報詳細画面に表示されているお問い合わせ先ハローワーク)にご相談ください。

<マイページ開設手順>

・開設を希望する方は、ログインアカウントとして使用する事業所のメールアドレスをご用意のうえ、窓口へお申し出ください。

・窓口でメールアドレスを登録後(①)、会社のパソコンから手続き(②～⑥)をお願いします。

(「ハローワークインターネットサービス」で検索、右記バーコード、URL：<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/index.html> を入力)



※マイページを開設するには、事業所登録が必要です。(事業所登録済みの場合はあらかじめの事業所登録は不要ですが、内容の確認や不足情報の把握などさせていただきます場合があります。)

※上記の方法のほか、会社のパソコンからハローワークインターネットサービスにアクセスし、ログインアカウント(メールアドレス、パスワード)を登録し、事業所情報・求人情報を入力(仮登録)後、ハローワークにお越しのうえ窓口で本登録手続きを行い、マイページを開設する方法もあります。

※メールの受信制限をしている場合は、パスワード登録手続きを行う前に「system@mail.hellowork.mhlw.go.jp」からの受信を許可してください。

メールアドレス(控え)： _____



求人者マイページホーム画面（イメージ）

The screenshot shows the 'Job Seeker My Page Home' interface. Key elements include:

- Header:** 'HelloWork Internet Service ハローワーク インターネットサービス', 'ログアウト', and '事業所管理'.
- Navigation:** 'ホーム (求人/応募管理)', 'メッセージ', and '事業所情報設定'.
- Main Content:**
 - '求人者マイページホーム' title.
 - '求人/応募管理' section with '新規求人情報を登録' button.
 - '現在有効中または申し込み中の求人' section with '有効中の求人全て表示' button.
 - Job listing for '介護福祉士' (Nursing Welfare Worker) with details like '求人区分: フルタイム', '就業場所: 東京都千代田区', and '雇用形態: 正社員'.
 - Buttons for '応募者管理へ進む', '求職情報検索', '詳細を表示', and '求人情報を編集'.
- Callouts:**
 - Top right: 'ホーム画面では、以下の項目などを確認できます。・有効中の求人・申し込み中の求人・無効になった求人'.
 - Middle right: '事業所情報を確認・変更できます。'.
 - Bottom right: '求人申込み（新規申込みや過去に申し込んだ求人データを活用した申込み）ができます。'.
 - Bottom: Four boxes explaining actions: '応募者の紹介状を確認したり、選考結果を登録（ハローワークへ連絡）できます。', '求職情報を検索できます。', '求人情報の内容（詳細）を確認できます。', and '求人の変更や募集停止などを申し込めます。'.

<求人者マイページの利用に当たっての留意事項>

- ◆求人者マイページは、ハローワーク（公共職業安定所）およびハローワークインターネットサービスを利用して求職者の募集・採用活動を行うことを希望する求人者を対象に、ハローワークへの事業所登録・求人申し込みの手続きなどのサービスを提供するものです。
- ◆求人者マイページを開設・利用するには、**事業所所在地を管轄するハローワークで事業所登録の手続きを行う**必要があります。
- ◆求人者マイページの利用を希望する場合は、ログインアカウントとして使用する**事業所のメールアドレスが必要**となります。ログインアカウントとして使用するメールアドレスおよびパスワードは、利用者の責任において管理し、第三者に開示、貸与および譲渡しないでください。
- ◆求人者マイページを開設するに当たり、**利用規約およびプライバシーポリシーの内容に承諾・同意いただく**必要があります。
- ◆**有効中の求人がない場合は、求人者マイページの一部の機能（応募者管理（応募者情報の確認、選考結果の登録）、求職情報検索、メッセージ送信など）が利用できません。**
- ◆求人者マイページは、利用規約に定める目的の範囲内で利用するものとし、ハローワークにおける職業紹介業務の運営を著しく妨げる行為を行った場合、マイページを「利用不可」とする場合があります。
- ◆ハローワークでは、通常、求職者の方をご紹介する際に、求人者に電話連絡を行っていますが、平日夜間・土曜日や連絡がつかない場合などに、求人者にご連絡する前に、マイページ宛に、求職者をご紹介した旨が表示・メッセージ送信されることがあります。
- ◆ハローワークからご紹介した求職者の選考結果について、未登録の件数が一定数を超える場合（紹介日から3週間を経過した時点で1事業所あたりの未登録件数が50件超）、求人者マイページの一部の機能（求人申込み・変更・募集停止、事業所情報の変更、求職情報検索、メッセージ送信など）の利用が自動的に制限されます。制限を解除するには、管轄ハローワークに連絡し、解除の手続きを行う必要があります。
- ◆事業所の移転などに伴い管轄ハローワークが変わる場合などは、求人者マイページ上に保有している情報は引き継がれません。
- ◆求人者マイページの利用を停止したい場合は、求人者マイページから退会手続きを行ってください。退会手続き完了後31日経過後に、求人者マイページ（登録情報を含む）が完全に消去されます。退会手続きを行わない場合でも、求人無効日から5年以内に求人の申込みがない場合は、求人者マイページ（登録情報を含む）は自動的に消去されます。（ただし、メッセージは送受信後1年経過すると自動消去されます。）

詳細は、「ハローワークインターネットサービスにおける求人者マイページおよび求職者マイページの利用規約」および「プライバシーポリシー」をお読みください（ハローワークインターネットサービスからご確認いただけます）。

マイページの操作方法は、「求人者マイページ利用者マニュアル」（ハローワークインターネットサービスに掲載）をご覧ください。ヘルプデスク（電話：0570-077450）でも操作方法をご案内しております。

2020年1月6日からハローワークの利用方法が変わります

2020年1月6日に、ハローワークのシステムとハローワークインターネットサービスが新しくなります。

- ポイント① 新サービス「求人者マイページ」で、会社のパソコンから求人の申込みができます
- ポイント② 新しい求人票で、より詳細な情報を求職者に提供できるようになります

会社のパソコンから、 求人申込みや内容変更などの手続きを行えるようになります

ハローワークインターネットサービス上に「求人者マイページ」を開設すると、会社のパソコンから次のサービスを利用いただけます。

- ※ 「求人者マイページ」を開設するには、ハローワークで事業所登録の手続きを行う必要があります。
- ※ 「求人者マイページ」を開設するにあたり、ログインアカウントとして使用するメールアドレスが必要です。

○ 求人申込み

- ※ 申込み内容をハローワークで確認後に受理・公開します。
- ※ 次の要件に該当する場合は、マイページでの求人情報の入力（仮登録）後、14日以内にハローワークにお越しのうえ、本登録の手続きを行う必要があります。

- ・ マイページを通じて初めて求人を申し込む場合（窓口でマイページ開設手続きを行った場合を除く）
- ・ 2020年1月以降、初めて障害者求人を申し込む場合
- ・ 2020年1月以降、初めてトライアル雇用求人を申し込む場合
- ・ 2020年1月以降、初めて障害者（短時間）トライアル雇用求人を申し込む場合
- ・ 過去1年間に求人を申し込んでいない場合
- ・ マイページを通じて派遣・請負求人を申し込む場合
- ・ その他、ハローワークが必要と認める場合

求人申込み（仮登録）の入力画面イメージ

○ 申し込んだ求人内容の変更、求人の募集停止、 事業所情報の変更など

- ※ マイページから求人内容の変更などのサービスが利用ができるのは、2020年1月以降に受理した求人に限ります。

○ 事業所の外観、職場風景、取扱商品などの画像情報の登録・公開

- ※ ハローワーク内のパソコン（検索・登録用端末）だけでなく、ハローワークインターネットサービス上でも公開できるようになります。

○ ハローワークからご紹介した求職者（応募者）の紹介状の確認、選考結果（採用・不採用）を登録（ハローワークに連絡）

- ※ 紹介状の確認や選考結果の登録ができるのは、2020年1月以降に受理した求人に限ります。
- ※ 求人が無効となった場合、紹介状の確認、選考結果の登録はできなくなります。

○ メッセージ機能（ハローワークからご紹介した求職者（応募者）とのやりとり）

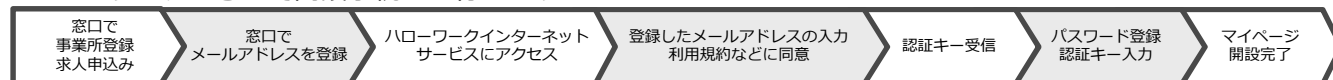
- ※ メッセージ機能を活用して応募者とやりとりできるのは、2020年1月以降に受理した求人（有効中）で、応募者が「求人者マイページ」を開設している場合に限られます。

○ 求職情報検索

- ※ 有効中の求人がない場合は利用できません。
- ※ ハローワークに登録している求職者のうち、経歴、専門知識、資格や希望条件などの求職情報を求人者にPR（公開）することを希望している方々の情報を検索できます。氏名、連絡先など個人が特定される情報は公開されません。なお、求職者に対して直接リクエスト（求人への応募依頼）することはできません。ハローワークで求職者の希望条件などを確認したうえでご案内しますので、ハローワークにご相談ください。

<マイページ開設手順>

ハローワークの窓口で開設手続きを行います。



- ※ 上記の方法のほか、会社のパソコンからハローワークインターネットサービスにアクセスし、ログインアカウント（メールアドレス、パスワード）を登録、事業所情報・求人情報を入力（仮登録）後、ハローワークにお越しのうえ窓口で本登録手続きを行い、マイページを開設する方法もあります。
- ※ 事業所登録済みの場合は、あらかじめの事業所登録は不要ですが、内容の確認や不足情報の把握等をさせていただきます。



新しい求人票で、より詳細な求人情報を提供できるようになります

- 求人票の様式が変わり、**掲載する情報量が増え**、求職者に対して**求人情報をより詳細に**伝えることができるようになります。
※ 求人票の様式変更については、リーフレット「2020年1月6日から求人票と公開方法が変わります」「2020年1月6日から求人票が変わります」(その1・その2)」をご覧ください。
- ハローワークインターネットサービスとハローワーク内のパソコン(検索・登録用端末)が一本化され、求人情報の内容や検索方法が同じになります。
 - ・ 求人票に掲載する情報のほか、**事業所の画像情報や「事業所からのメッセージ」などのPR情報も提供できるようになります。**
※ 画像情報は、「求人者マイページ」から登録する必要があります(表面参照)。
 - ・ **ハローワークインターネットサービスでも、ハローワーク内に設置されたパソコン(検索・登録用端末)と同じ求人情報を提供できるようになります。**
※ これまでは、ハローワークインターネットサービスで公開される求人情報は一部に限定されていましたが、ハローワーク内のパソコン(検索・登録用端末)と同じ情報が公開されるようになります。
 - ・ 求人情報がインターネット上で公開される**タイミングが早くなります。**
※ ハローワーク内のパソコン(検索・登録用端末)とハローワークインターネットサービス上で公開されるタイミングが同じになります。

さまざまな方法で求人を申し込めるようになります

- **会社のパソコンから求人申込み(仮登録)できるようになります。**
※ 会社のパソコンから求人を申し込む(仮登録)場合は、「求人者マイページ」を開設する必要があります(表面参照)。
※ 「求人者マイページ」を開設すると、申込み済みの求人情報データ(2020年1月6日以降に申し込んだ求人に限る)を活用(転用)した求人申込みができるようになります。
- ハローワーク内に設置されたパソコン(検索・登録用端末)で求人情報を入力できるようになります。求人情報の入力(仮登録)後、窓口で本登録の手続きを行います。
※ 「求人申込書」(筆記式)もご用意しています。
※ 窓口で「求人者マイページ」の開設手続きを行うこともできます(表面参照)。

<求人申込み手続きの流れ>

～事業所登録が完了している(求人を申し込んだことがある)場合～

会社のパソコンから手続きする場合

求人者マイページを開設
(ハローワークの窓口で開設手続き)

求人者マイページから
求人情報を入力する(仮登録)

ハローワークで申込み内容を確認後、
求人が受理・公開される
(求人票はマイページ又はFAXで送付)

- ※ 派遣・請負求人などを申し込む場合など一定の要件(表面点線枠内を参照)に該当する場合は、求人情報の入力(仮登録)後14日以内にハローワークにお越しいただく必要があります。
- ※ 申込み内容に不備や不明点等がある場合は、ハローワークにお越しいただく場合があります。

ハローワークで手続きする場合

ハローワーク内のパソコン(検索・登録用端末)で
求人情報を入力する(仮登録)
※「求人申込書」(筆記式)もご用意しています

窓口で登録手続きを行う
(申込み内容を確認)

求人が受理・公開される
(求人票を交付)

- ※ 求人者マイページの開設をご希望の場合は、窓口でログインアカウントとして使用する事業所のメールアドレスをご登録ください。

※ ハローワークに求人を申し込んだことがない場合は、ハローワークで事業所登録の手続きを行う必要があります。詳しくはハローワークにお問い合わせください。



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

企業

のみなさまへ

助成金の上乗せ、
低金利融資を
うけられる

会社を
PRしてくれる

BANK

企業の
イメージアップに
つながる

○□会社

△×会社

○□会社



採用に、ユースエールを。

ユースエール認定制度は、若者の採用・育成に積極的かつ雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する制度です。これらの企業の情報発信を国が後押しするなど、採用活動にも役立つことができます。



若者を求めている 中小企業の皆さんへ



ユースエール認定を受けると…

国が情報発信をサポート

「新卒応援ハローワーク」などで積極的にPR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」にも企業情報を掲載。各都道府県労働局・ハローワークが開催する就活面接会などについても優先的・積極的にご案内しますので、工社員就職を希望する若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。

企業イメージがアップ

認定企業は、若者雇用促進法に基づく認定マークを、商品、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って、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できます。



助成金の加算や低利融資も

キャリアアップ助成金やトライアル雇用助成金など、認定企業が若者の採用・育成を支援する助成金を活用する際、一定額が加算されます。また、日本政策金融公庫による低利融資や公共調達における加点評価といった特典もあり、会社の経営にも貢献します。(※詳しくは労働局へお問い合わせください。)

ユースエール認定制度を取得するには…



ユースエール認定
事前相談メール

gm-soudan-wakamono@mynavi.jp

本事業は令和元年以降「労働省委託事業」として、株式会社マイナビが受託し実施しています。※フリーコールはメールアドレスに変更になりました。令和2年3月31日まで受け付けております。

認定基準の一部を紹介

- 若卒求人など、若者対象の下行員の求人申込みまたは募集を行っていること
- 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
- 「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事業年度の若卒などの工社員として就職した人の離職率が20%以下
- 前事業年度の正社員の月平均法定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働時間が6.5時間以上の正社員が1人もいないこと
- 前事業年度の1-1行員の有給休暇の年割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
- 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
- 直近3事業年度の若卒などの採用者数・離職者数、男女別採用者数、平均継続勤務年数を公表していること

その他詳しい認定基準については「若者雇用促進総合サイト」を参照してください。

認定企業は Web サイトに掲載!

厚生労働省が運営する「若者雇用促進総合サイト」に、ユースエール認定企業として企業情報を掲載。採用活動のPRにお役立てください。



若者雇用促進総合サイト

検索

<https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/>



○公共職業能力開発施設

【応募資格】

高等学校を卒業した者（卒業見込み者を含む）又は同等以上の学力を有すると認められる者。

1 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 千葉支部

訓練校名	所在地	電話	訓練科名	定員	期間
関東職業能力開発大学校付属 千葉職業能力開発短期大学校 千葉校 (ポリテクカレッジ千葉)	〒260-0025	043 (242)4166	電気エネルギー制御科	20	2年
	千葉市中央		電子情報技術科	25	〃
	区間屋町 2		住居環境科	20	〃
	-25		メカトロニクス技術科	12	〃
関東職業能力開発大学校付属 千葉職業能力開発短期大学校 成田校 (ポリテクカレッジ成田)	〒286-0045	0476 (22)4351	生産技術科	20	2年
	成田市並木 町 221-20		航空機整備科	30	〃

注)令和2年度学生募集概要です。 ※メカトロニクス科は令和2年年10月入校の募集概要です。

◎訓練内容

●電気エネルギー制御科

電気エネルギー制御科では、「電気技術」、「環境・エネルギー技術」、「制御技術」の3つの柱として、クリーンエネルギーとして注目されている太陽光発電や風力発電の電力制御技術や、電気自動車やロボットなどで利用されるモータの効率的な利用技術、工場の自動化技術や省エネ化技術を習得し、次世代社会を担う実践的な技術者を育成します。

●電子情報技術科

電子情報技術科ではエレクトロニクス（電子工学）と情報通信技術の分野について、要素技術としてそれぞれの基礎理論を重点に、電子回路設計、ソフトウェア設計、マイクロコンピュータなどを学び、エレクトロニクスと情報通信の融合分野を担うことができ、将来、電子回路の設計開発、組み込みソフトウェア設計開発及び工場の自動化設備の構築・保守などの分野で活躍する実践技術者を育成します。

●住居環境科

住居環境科では、建築計画、建築構造及び建築施工について基礎から応用まで、科目はCADから構造力学、測量、施工技術、さらにはCG製作やインテリアまで幅広く、その知識や理論を学び、木造やコンクリートの強度を確かめる実験や実際に家を設計し施工する実習などを通じて習得できるカリキュラムにより、インテリアから施工技術まで幅広い分野で活躍できる実践技術者を育成します。また、修了時に国家資格である二級建築士、木造建築士の受験資格が取得可能です。

●メカトロニクス技術科

メカトロニクス技術科では、企業における実習（OJT）と大学校における学習（OFF-JT）を並行におこない職業人を育成する日本版デュアルシステムを取り入れ、メカトロニクス技術として、メカニクス（機械工学）やエレクトロニクス（電子工学）、コントロール（制御工学）、プログラミング（情報工学）などの技術を習得し、これら技術を融合し、工場におけるオートメーションシステムの設計製作や保守点検ができる実践技術者を育成します。

●生産技術科

生産技術科では金属加工技術を柱とし、“最新鋭のものづくり”を体得しながら、その設計から実製作までの流れを習得することを目標に掲げています。最新鋭のCADシステムを使った設計技術や、コンピュータ制御の工作機械を主とした加工など、製品の高付加価値化により複雑で高い精度を要

求される部品を作れる人材の需要がますます高まる生産技術の進展に適応できる実践技術者を育成します。

●航空機整備科

航空機整備科は、国土交通大臣指定の航空従事者育成施設として、二等航空運航整備士の国家資格取得を目指したカリキュラムにより、昭和 47 年開講以来、高い専門知識と確かな技術を身につけた航空整備士を世に送り出しています。授業では実際に小型機を使って実習を行い、そこで培った知識と技術を活かして、大型機整備やエンジン等の装備品の整備、または修理を行う航空整備関連会社で多くの先輩たちが活躍しています。

2 千葉県立高等技術専門校

訓練校名	所在地	電話	訓練科名	定員	期間
市原高等技術専門校 (ちばテク市原校)	〒290-0053 市原市平田 981-1	0436 (22)0403	自動車整備科	23	2年
			電気工事科	30	1年
			溶接非破壊検査科	20	1年
船橋高等技術専門校 (ちばテク船橋校)	〒273-0014 船橋市高瀬町 31-7	047 (433)2790	機械技術科	20	2年
			システム設計科	20	2年
			冷凍空調設備科	20	1年
我孫子高等技術専門校 (ちばテク我孫子校)	〒270-1163 我孫子市久寺 家 684-1	04 (7184)6411	NC 機械加工科	20	1年
			造園科	20	1年
			○事務実務科	10	1年
旭高等技術専門校 (ちばテク旭校)	〒289-2505 旭市鎌数 5146	0479 (62)2508	自動車整備科	20	2年
			NC 機械加工科	15	1年
東金高等技術専門校 (ちばテク東金校)	〒283-0804 東金市油井 1061-6	0475 (52)3148	空間デザイン科	20	2年
障害者高等技術専門校 (ちばテク障害者校)	〒266-0014 千葉市緑区 大金沢町 470	043 (291)7744	○DTP・Web デザインコース	10	1年
			○福祉住環境・CAD コース	10	1年
			○PC ビジネスコース	20	1年
			○職域開拓コース	10	1年
			○基礎実務コース	20	1年
			○短期実務コース※	各 5	6カ月

注) 表は令和 2 年度訓練生募集概要です。○は障害のある方を対象とした訓練科で、学歴は問いません。

※4月・10月入校

◎訓練内容

●自動車整備科

自動車の構造、整備法、電子制御システムの知識と、エンジン及びシャシ等の点検・分解・組立・修理・調整・検査など自動車整備士として必要な技術を習得します。

●電気工事科

電気工事・電気理論・電気法規などの専門知識及びパソコン操作・シーケンス制御・電灯照明・電力設備の内外線工事等の技術を習得します。

●溶接非破壊検査科

鉄鋼材料やアルミニウム、ステンレス鋼を中心とした金属加工技術、さらに物の耐久性や寿命を判断する非破壊検査技術について習得します。

●機械技術科

CAD（コンピュータ支援製図システム）／CAM（コンピュータ支援製造システム）による設計、NC（数値制御）工作機械による加工、三次元測定機による測定、各種機器の制御システムについての知識と技術を習得します。

●システム設計科

情報サービス、ソフトウェア関連業界で活躍できるプログラマやシステムエンジニアを育成しています。プログラミング、ネットワークデータベース、サーバー構築、Web アプリケーション、電子回路、組み込みシステム等の訓練を実施しています。

●冷凍空調設備科

工場、ビル、ショッピングセンター、コンビニ、スーパー等の業務用冷凍、冷蔵、冷暖房設備に関する保守、管理技術や設備設計、工事施工、メンテナンスサービス技術を習得します。

●NC 機械加工科

機械加工に必要な基本作業から、CAD（コンピュータ支援製図システム）／CAM（コンピュータ支援製造システム）、NC（数値制御）工作機械等のコンピュータを活用した精密な加工を行う知識と技術を習得します。

●造園科

造園に関する設計、製図（CAD の基本作業を含む）、垣根、石組などの構造物の施工法、植栽及び剪定、整枝、保護など樹木管理に必要な専門知識と技能を一連作業として習得します。

○事務実務科（対象：知的障害のある方）

パソコン等を活用した事務処理能力を習得するとともに、基本的作業訓練を通して職業人として必要な社会適応能力や労働習慣を身につけます。

●空間デザイン科

展示会系のディスプレイに関する企画・デザイン・設計から制作を中心に、関連する屋外広告・内装施工等の専門知識と技術を習得します。

○DTP・Web デザインコース（身体障害のある方向け）

コンピュータの基礎知識を基に DTP（印刷物の編集・デザイン・レイアウトを専用ソフトで行う）での印刷物のデータ作成、ホームページの制作、更新、併せてオフィス系ソフトに関する知識と技術を習得します。

○福祉住環境・CAD コース（身体障害のある方向け）

コンピュータの基礎知識を基に、CAD を活用して福祉住環境デザイン（バリアフリー住宅、リフォーム）に関する知識と技術を習得します。

○PC ビジネスコース（身体障害のある方向け）

コンピュータを活用したビジネス文書、表計算、プレゼンテーションや事務処理に必要な簿記会計、ビジネスマナー等、実践的な事務業務に必要な知識と技術を習得します。

○職域開拓コース（対象：精神障害・発達障害のある方）

作業実務を通じて、職業生活全般についてのセルフマネジメントスキルを習得するとともに、パソコンを活用した事務処理能力及びビジネスマナー等、社会人として必要な知識と技能を習得します。

○基礎実務コース（知的障害のある方向け）

生産・流通・清掃等の各種作業実務訓練を通じて、集中力や持続性、仕事に必要な体力など、職場で活用することのできる作業能力を習得すると共に、社会人として必要な対人スキルやビジネスマナーなどを習得します。

○短期実務コース（知的障害のある方向け）

個々の実態に応じた各種作業実務訓練やSST(ソーシャルスキルズトレーニング)の実施を通して、向上させたい作業能力や対人スキル、場に応じた行動の仕方などの社会性を習得し、短期間での就労と定着を目指します。

○関係機関のご案内

(1) (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 千葉支部

・千葉障害者職業センター

【住所】〒260-0001 千葉市美浜区幸町1-1-3 ハローワーク千葉合同庁舎4階

【電話】043(204)2080 【FAX】043(204)2083

【業務内容】

ハローワーク(公共職業安定所)をはじめとする障害者関係の機関や施設と連携を取りながら、障害を持つ方々への就職や職場適応の支援、事業主の方々への障害者の採用、雇用管理、雇用継続の支援を行っています。

・千葉職業能力開発促進センター(ポリテクセンター千葉)

【住所】〒263-0004 千葉市稲毛区六方町274

【電話】043(422)2224 【FAX】043(422)2724

千葉職業能力開発促進センター 君津訓練センター(ポリテクセンター君津)

【住所】〒299-1142 君津市坂田428

【電話】0439(52)0219 【FAX】0439(52)0223

【業務内容】

離職者及び若年者に対する効果的な職業訓練を実施し、雇用のセーフティネットとしての役割を果たすほか、在職者に対する高度な向上訓練や企業等に対する各種相談支援業務を実施するなど、地域のニーズに即応した事業を展開しています。

(2) (財) 産業雇用安定センター 千葉事務所

【住所】〒260-0015 千葉市中央区富士見2-7-5 富士見ハイネスビル4階

【電話】043(225)4855 【FAX】043(225)3815

【業務内容】

厚生労働省と経済界、産業界の協力により昭和62年3月に設置された在籍労働者を対象に、「出向(系列外)移籍・転籍」の無料斡旋・仲介を行う専門機関です。

(3) (財) 介護労働安定センター 千葉支所

【住所】〒260-0013 千葉市中央区中央3-3-1 フジモト第一生命ビル6階

【電話】043(202)1717 【FAX】043(202)1833

【業務内容】

「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」に基づき厚生労働大臣の指定を受けた公益法人。高齢社会の急速な進展に伴う介護ニーズの高まり、介護保険制度の利用者の拡大に対応し、介護労働者の育成・技術の向上を福祉の増進・雇用管理の改善等、介護労働に対する様々な支援事業を行っています。

(4) ジョブカフェちば(ちば若者キャリアセンター)

・(企業窓口)

【住所】〒273-0005 船橋市本町3-32-20 東信船橋ビル3階

【電話】047(460)5500 【FAX】047(460)5100

・(求職者窓口)

【住所】〒273-0005 船橋市本町1-3-1 船橋フェイスビル9階

【電話】047(426)8471 【FAX】047(425)2308

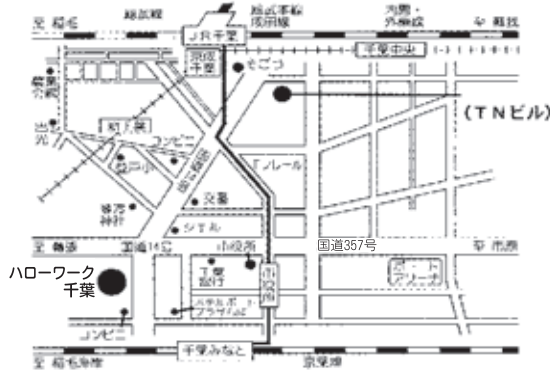
【業務内容】

若者を対象とする千葉県の就職支援施設です。若者の採用に向けた求人情報の提供や、企業と若者との交流イベントの開催のほか、人材採用・育成についての相談や人材定着に向けたセミナーを実施し、企業の人材確保を支援しています。

公共職業安定所一覧

千葉公共職業安定所

千葉公共職業安定所
 〒261-0001 千葉市美浜区幸町1-1-3
 電話 043(242)1181
 FAX 043(242)1163



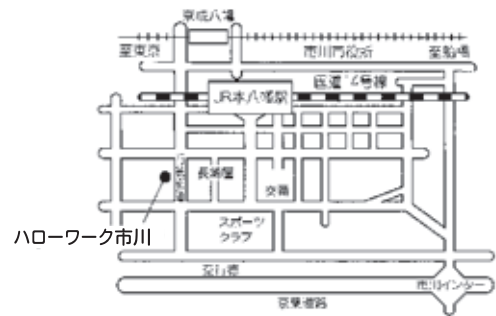
マザーズハローワークちば
 (043-238-8100)
 〒260-0028 千葉市中央区新町3-13
 千葉TNビル1F
 ハローワーク プラザちば
 (043-238-8300)

管轄区域：千葉市(千葉南公共職業安定所の管轄を除く)、四街道市、八街市、山武市、山武郡横芝光町

市川公共職業安定所

〒272-8543 市川市南八幡5-11-21
 電話 047(370)8609
 FAX 047(370)8610

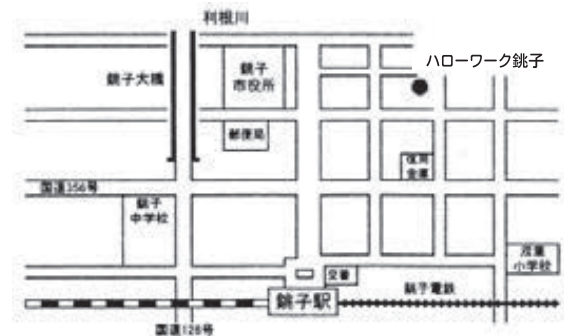
管轄区域：市川市、浦安市



銚子公共職業安定所

〒288-0041 銚子市中央町8-16
 銚子労働総合庁舎1、2F
 電話 0479(22)7406
 FAX 0479(22)4620

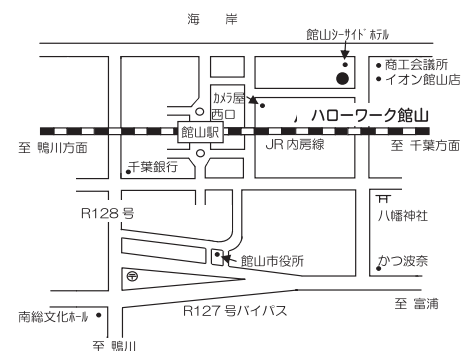
管轄区域：銚子市、匝瑳市、旭市、



館山公共職業安定所

〒294-0047 館山市八幡815-2
 電話 0470(22)2236
 FAX 0470(22)2241

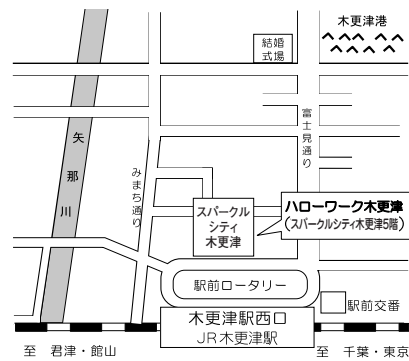
管轄区域：館山市、鴨川市、南房総市、安房郡



木更津公共職業安定所

〒292-0831 木更津市富士見1-2-1
 スパークルシティ木更津5F
 電話 0438(25)8609
 FAX 0438(25)8601

管轄区域：木更津市、君津市、富津市、袖ヶ浦市



佐原公共職業安定所

〒287-0002 香取市北1-3-2
 電話 0478(55)1132
 FAX 0478(55)1262

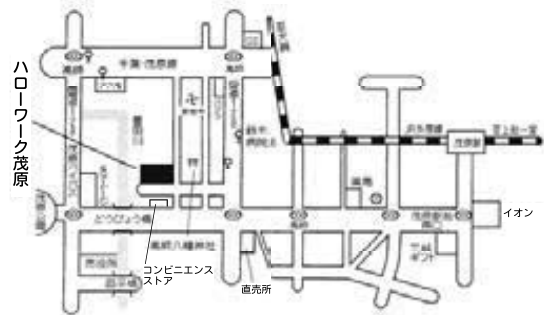
管轄区域：香取市、香取郡



茂原公共職業安定所

〒297-0078 茂原市高師台1-5-1
 茂原地方合同庁舎1F
 電話 0475(25)8609
 FAX 0475(22)3794

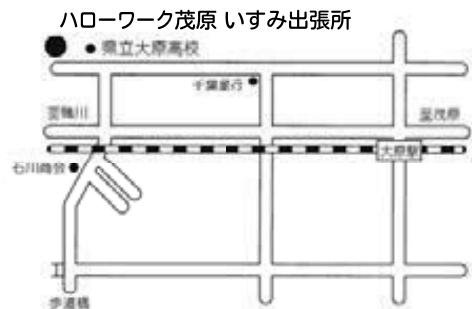
管轄区域：茂原市、長生郡



茂原公共職業安定所 いすみ出張所

〒298-0004 いすみ市大原8000-1
 電話 0470(62)3551
 FAX 0470(63)1297

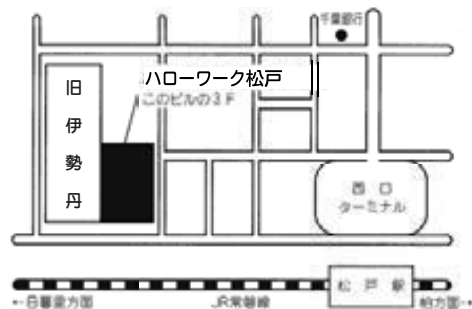
管轄区域：勝浦市、いすみ市、夷隅郡



松戸公共職業安定所

〒271-0092 松戸市松戸1307-1
 松戸ビル3F
 電話 047(367)8609
 FAX 047(703)1880

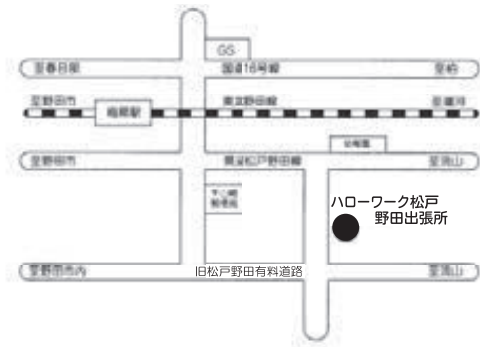
管轄区域：松戸市、柏市、流山市、我孫子市



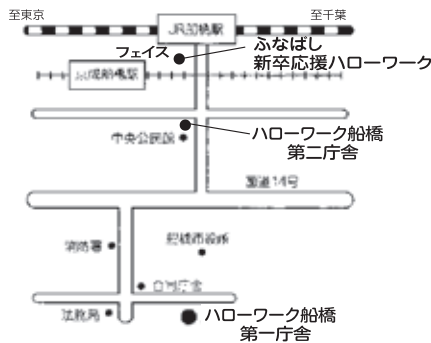
松戸公共職業安定所 野田出張所

〒278-0027 野田市みずき2-6-1
電話 04(7124)4181
FAX 04(7122)9054

管轄区域：野田市



船橋公共職業安定所



第一庁舎(求人申込み)
〒273-0011 船橋市湊町2-10-17
電話 047(431)8287
FAX 047(431)7766

第二庁舎(失業給付手続き等)
〒273-0005 船橋市本町2-1-1
船橋スクエア21ビル4・7F
電話 047(420)8609

ふなばし新卒応援ハローワーク
(新規学校卒業予定者及び既卒者の職業相談等)
〒273-0005 船橋市本町1-3-1
フェイス9F
電話 047(426)8474

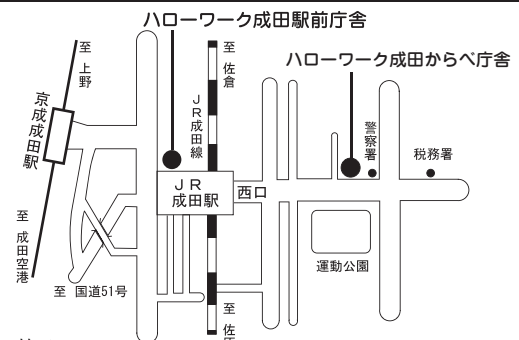
管轄区域：船橋市、習志野市、八千代市、
鎌ヶ谷市、白井市

成田公共職業安定所

〒286-0036 からべ庁舎(求人申込み 新規学校卒業予定の職業相談等)
成田市加良部3-4-2
電話 0476(27)8609
FAX 0476(27)1889

〒286-0033 駅前庁舎(求人検索、職業相談、失業給付手続き等)
成田市花崎町828-11スカイタウン成田3F
電話 0476(89)1700

管轄区域：成田市、佐倉市、印西市、富里市、印旛郡、山武郡のうち芝山町



千葉南公共職業安定所

〒260-0842 千葉市中央区南町2-16-3
海気館蘇我駅前ビル3・4F
電話 043(300)8609
FAX 043(300)8619

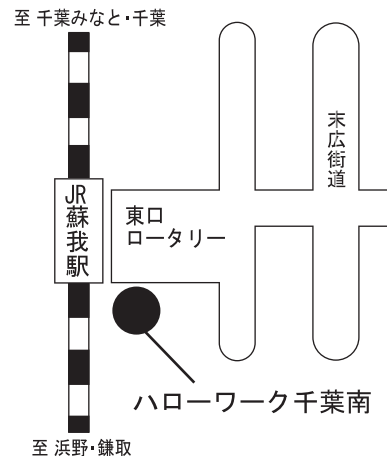
管轄区域

■千葉市中央区のうち次の地域

赤井町、今井、今井町、鶴の森町、大森町、
生実町、川崎町、川戸町、塩田町、白旗、
蘇我、蘇我町、大巖寺町、新浜町、仁戸名町、
花輪町、浜野町、星久喜町、松ヶ丘町、南生実町、
南町、宮崎、宮崎町、村田町、若草

■千葉市緑区 ■市原市 ■東金市 ■大網白里市

■山武郡のうち九十九里町

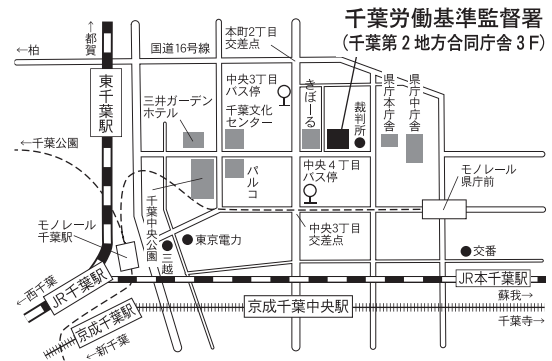


労働基準監督署一覧

千葉労働基準監督署

〒260-8506 千葉市中央区中央4-11-1
 千葉第二地方合同庁舎3F
 電話 043(308)0670

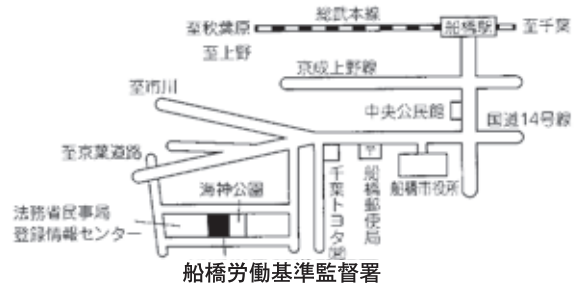
管轄区域：千葉市、市原市、四街道市



船橋労働基準監督署

〒273-0022 船橋市海神町2-3-13
 電話 047(431)0181

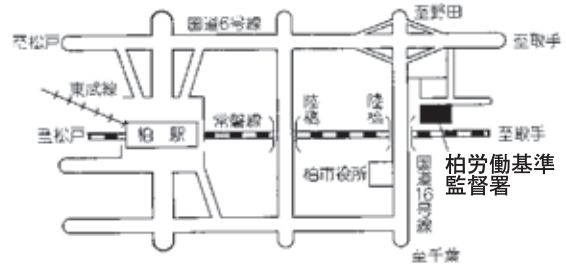
管轄区域：船橋市、市川市、習志野市、八千代市、鎌ヶ谷市、浦安市、白井市



柏労働基準監督署

〒277-0005 柏市柏255-31
 電話 04(7163)0245

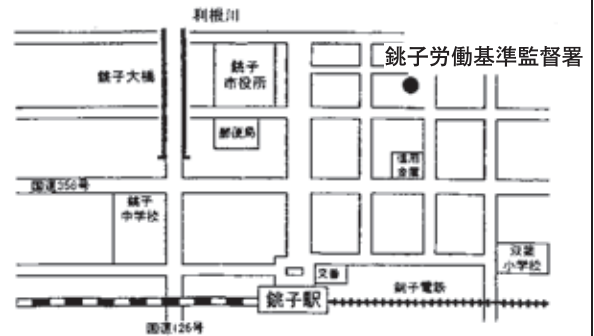
管轄区域：柏市、松戸市、野田市、流山市、我孫子市



銚子労働基準監督署

〒288-0041 銚子市中央町8-16
 銚子労働総合庁舎4F
 電話 0479(22)8100

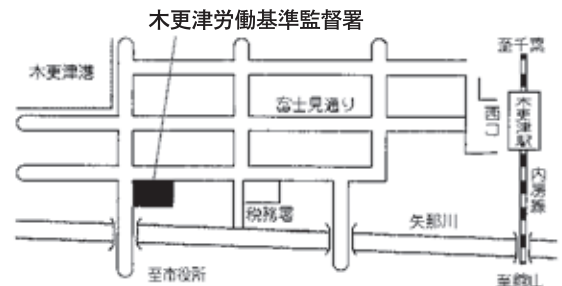
管轄区域：銚子市、旭市、匝瑳市、香取郡のうち東庄町



木更津労働基準監督署

〒292-0831 木更津市富士見2-4-14
 電話 0438(22)6165

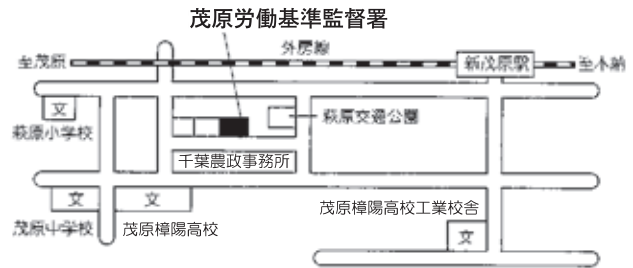
管轄区域：木更津市、君津市、富津市、袖ヶ浦市、館山市、鴨川市、南房総市、安房郡



茂原労働基準監督署

〒297-0018 茂原市萩原町3-20-3
電話 0475(22)4551

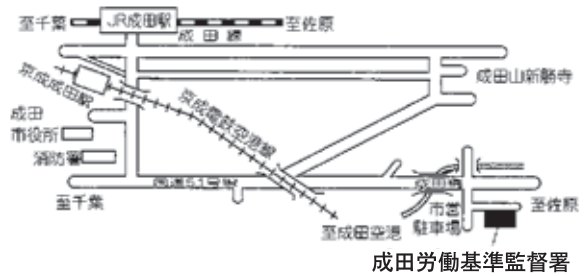
管轄区域：茂原市、勝浦市、いすみ市、長生郡、夷隅郡



成田労働基準監督署

〒286-0134 成田市東和田字高崎553-4
電話 0476(22)5666

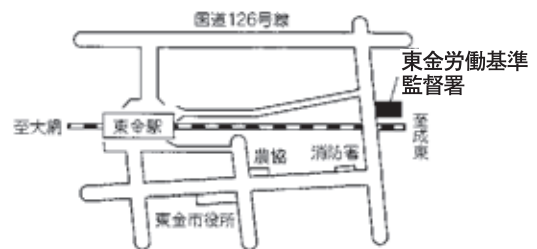
管轄区域：香取市、成田市、印西市、富里市、香取郡（東庄町を除く）、印旛郡のうち栄町



東金労働基準監督署

〒283-0005 東金市田間65
電話 0475(52)4358

管轄区域：東金市、佐倉市、八街市、山武市、大網白里市、山武郡、印旛郡のうち酒々井町



高卒就職情報WEB提供サービス
<https://job.koukou.gakusei.go.jp/>

大卒等就職情報WEB提供サービス
<http://job.gakusei.go.jp/>