

参 考 资 料

【高卒】 求人票の見方のポイント

求人番号



13070- 8309

①

受付年月日 令和8年6月23日
受付安定所 ○○公共職業安定所



求人票 (高卒)

事業所番号



1307-940621-1

※インターネットによる全国の高校への公開 可
※応募にあたって提出する書類は「統一応募書類」に限られています。

(1/2)

1 会社の情報

事業所名	カスミガセキデンシコウギョウ カブシキガイシャ			従業員数	企業全体	就業場所	(うち女性)	(うちパート)
	霞ヶ関電子興業 株式会社				105人	105人	42人	6人
所在地	〒100-0000 東京都千代田区○○○1-×-×			事業内容	自動車電子部品の製造・販売 世界的に普及している「エコカー」に欠かせない部品を自動車メーカーに提供しています。			
	○○線△△駅 から 徒歩10分				会社の特長	国内6拠点展開、9年連続『シェアNo.1』を誇る業界のリーディングカンパニー。ノー残業デーの導入により残業削減を図っています		
代表者名	代表取締役 霞ヶ関 一			設立		昭和56年		資本金
法人番号	2019102915125	ホームページ	http://www.kasumigasekidenjikougyou.go.jp/					

2 仕事の情報

雇用形態	正社員 ②	就業形態	派遣・請負ではない	営業(自動車用の電子部品)	求人人数	通勤	1人	住込	0人	不問	0人
仕事の内容	③ 自社で製造している電子部品(主に自動車用部品)の法人向け営業 ・受注計画に基づき新製品開発に合わせた製品の提案・見積り ・受注から納品までのフォロー・代金回収等 ※顧客は、主に国内の自動車メーカー(関東・東海地域)です。 ※既存顧客へのルート営業が中心です。 ※目標はありますが、ノルマはありません。 ※入社後は、集合研修・現場OJTにより、必要な知識・スキルを学べます。 変更の範囲:総務、人事労務				技能等(履修科目)	不問					
雇用期間の定めなし					契約更新の可能性						
就業場所	事業所所在地と同じ				マイカー通勤	不可 ④	転勤の可能性	あり ④			
	〒100-0000 東京都千代田区○○○1-×-×				試用期間	あり 労働条件 同条件 ⑤					
	○○線△△駅 から 徒歩10分				受動喫煙対策	あり(喫煙室設置) [喫煙できる部屋がある ⑥]					

3 労働条件等

⑦ 福利厚生等	雇用 労災 ⑧ 健康 厚生 財形 その他	入居可能	単身用	⑨ 通学	賃金締切日	月末	その他				
	厚生年金基金 確定拠出年金 確定給付年金	住宅	あり		世帯用	賃金支払日	翌月 25日	その他			
	退職金共済 未加入	労働組合	あり		賃金形態等	月給 ⑩	その他				
	退職金制度 あり (勤続 3年以上)	育児休業	あり	介護休業	看護休暇	該当者なし	就業規則	フルタイム あり			
	定年制 あり (一律 65歳)	取得実績		取得実績	取得実績			パートタイム あり			
	再雇用制度 あり (上限 70歳まで)										
	勤務延長 なし										
⑪ 賃金等(現行)	基本給(a)	165,000円	月額(a+b+c)	211,000円	月平均労働日数						
	固定残業代(c)あり	16,000円	※この金額から所得税・社会保険料等が控除されます。		19.8日						
	固定残業代に関する特記事項	時間外手当は、時間外労働時間の有無にかかわらず、固定残業代として支給し、10時間を超える時間外労働は追加で支給。			定額的に支払われる手当(b)	特別に支払われる手当					
					営業	手当	30,000円 ⑫	資格	手当	10,000円	
						手当	円	皆勤	手当	5,000円	
						手当	円		手当	円	
						手当	円		手当	円	
⑬ 通勤手当	実費支給(上限あり)	月額	50,000円まで ⑬	⑭ 賞与	あり	(新規学卒者の前年度実績)					
	昇給	昇給あり(昇給の前年度実績)	2,500円 又は %	⑮ 賞与	あり	(一般労働者の前年度実績)					
							⑯ 就業時間	(1) 9時00分 ~ 18時00分			
								(2) ~			
								(3) ~			
⑰ 休日等	時間外	あり	36協定における特別条項 なし			⑱ 週休二日制	毎週	その他の休日・週休二日制	年末年始(12/29~1/3)		
	月平均	10時間	特別な事情・期間等 []							夏季休暇(7月~9月に3日間)	
	休日	土日祝その他						誕生日休暇(年1日)			
	入社時の有給休暇日数	0日	年間休日数	127日				その他特別休暇あり(慶弔・結婚・育児参加など)			
	6ヶ月経過後の有給休暇日数	10日	休憩時間	60分				受理・確認印			

学校への訪問・配布に関する注意事項 ハローワークより:学校への訪問・配布にあたっては、ハローワークの確認印を受けたものを使用してください。

①「認定マーク」

子育てサポート、若者の採用や育成、女性の活躍など国の様々な認定・認証を受けている場合には、そのロゴマークが表示されます。

②「雇用形態」

この欄の表示には以下の種類があります。

- ①「正社員」
直接雇用で、雇用期間の定めがなく、フルタイムのもの。
 - ②「正社員以外」
臨時社員、契約社員、嘱託社員など、正社員以外のもの。
 - ③「有期雇用派遣」
 - ④「無期雇用派遣」
- また、正社員採用されるために資格取得などの条件がある場合があります。「補足事項」(②)や「求人条件に係る特記事項」(②)欄なども確認してください。

②'「就業形態」

この欄には以下のいずれかが表示されます。
・派遣・請負ではない ・派遣 ・紹介予定派遣 ・請負

③「職種」「仕事の内容」

採用後初めて従事する仕事の内容、また将来見込まれる仕事内容の変更範囲が記載されています。なお、入社後に職種間の異動がある場合があります。

④「就業場所・マイカー通勤・転勤の可能性」

採用された場合に実際に働く場所が記載されています。事業所所在地と就業場所が異なる場合があるのでよく確認しましょう。就業場所が特定できない場合などは、「補足事項」欄(②)に記載されています。

「転勤の可能性あり」の場合、「転勤範囲」欄に記載があります。また「転勤の可能性なし」となっている場合、研修を遠方で実施する場合や、事業拡大などで将来転勤を打診される場合もあります。転勤できない場合は、面接などでそのことを伝えておくのがよいでしょう。

なお、マイカー通勤の場合、駐車場が有料の場合もあるため、「特記事項」欄(②)をよく確認してください。

⑤「試用期間」

試用期間がある場合、その期間について記載があります。また、期間中の労働条件が異なる場合は「補足事項」欄(②)に記載されています。

⑥「受動喫煙対策」

就業場所における受動喫煙の防止に向けた取組の内容について記載があります。

⑦「加入保険等」

各種保険制度の加入状況が記載されています。

- ・雇用…雇用保険。失業した場合などに支給されます。
- ・労災…労災保険。業務上の病気・ケガなどの場合に支給されます。
- ・健康…健康保険。業務外の病気・ケガなどの場合に支給されます。
- ・厚生…厚生年金保険。高齢になった場合、障害が残った状態となった場合、死亡した場合などに支給されます。
- ・財形…勤労者財産形成促進制度。働く人の財産形成促進のための貯蓄制度です。
- ・退職金共済…退職金を確実に支払うために企業が預金を社外に積み立てる制度です。

⑧「入居可能住宅」

会社が従業員のために用意している単身用・世帯用それぞれの住宅があり、入居可能な場合に、「単身用あり」又「世帯用あり」が、入居可能な住宅がない場合は「なし」が記載されています。

なお、利用条件や宿舍費用などがある場合は、「求人条件にかかると特記事項」欄(②)に記載されています。

⑨「通学」

会社が資格取得などのための通学制度を認めているか否かについて記載されています。

なお、何らかの配慮がある場合は青少年雇用情報の「2(2)自己啓発支援の有無及びその内容」欄(②)に記載されています。

⑩「賃金形態等」

さまざまな賃金形態があります。

- ①月給…月単位で算定される賃金
- ②日給…日単位で算定される賃金(日払支給とは限りません。月払、週払、日払などがあります)
- ③時給…時間単位で算定される賃金(月払、週払、日払などがあります)
- ④年俸…年額が決められ、各月に分けて支給されます。支払い方法は会社ごとの規程を必ず確認してください。

⑪「賃金等(現行・確定)、月額」

「現行」の場合は、採用予定者の賃金がまだ決定していないため、当該年の新規高等学校卒業生採用者の賃金が参考として記載されます。

また、「確定」の場合は、採用予定者の賃金が既に決まっています。※月額については、表示されている額から所得税・社会保険料などが控除されますので、注意してください。

→例えば、記載額の211,000円の場合、所得税・社会保険料など、控除後の額は約175,000円前後となります。(令和8年4月1日時点)

※一定時間分の時間外労働に対する割り増し賃金を定額で支払うこととしている場合は、「固定残業代」ありとなっており、詳細は「固定残業代に関する特記事項欄」に記載がありますので、確認してください。

日給、時間給の場合は月額の概算が記載されています。

⑫「手当」

手当には、営業手当、職務手当などさまざまな種類があります。記載されている手当の支給条件などを学校の進路指導担当の先生又はハローワークに確認しましょう。

⑬「通勤手当」

通勤手当が実費ではなく、会社規定の計算方法により支給される場合があります。

⑭「賞与」「昇給」

「賞与」は制度の有無、及び前年度実績が記載されています。

「昇給」は制度及び前年度1年間の実績又は割合が記載されています。会社・個人の業績により変動することがあります。

※前年の新規高卒者の採用実績がない場合、「前年度実績」欄が表示されません。

⑮「就業時間」

一定期間の労働時間が変則的な「変形」や、「交替制」の場合など、どのような働き方なのか分からない場合は、学校の進路指導担当の先生又はハローワークに聞いてみましょう。

また、複数の時間帯が記載されているときは、どの時間の勤務もあり得る場合や、その時間の中から選択して勤務する場合などがあるので、面接などで確認するといいいでしょう。

⑯「時間外」

早出勤や残業のことです。時期により残業時間に差がある場合があります。気になるときは面接などで確認してください。なお、36協定における特別条項(時間外・休日労働に関する協定)がある場合は「あり」となっています。

⑰「休日等」

記載されている休日の制度に不明な点がある場合は、学校の進路指導担当の先生又はハローワークに聞いてみましょう。

また、休日出勤が必要な場合もあることに注意してください。

「有給休暇」

入社時の有給休暇日数や6ヶ月経過後の有給休暇日数欄には取得可能日数が記載してあります。

また、取得実績ではないので注意してください。

⑱「週休二日制」

「週休二日制」欄には、完全週休二日制を実施している場合は「毎週」、前記以外の形態で週休二日制を実施している場合は「その他」、週休二日制ではない場合「なし」と記載されています。

求人番号



13070- 8309

受付年月日 令和8年6月23日

受付安定所 ○○公共職業安定所

求人票 (高卒)

事業所番号



1307-940621-1

事業所名 霞ヶ関電子興業 株式会社

4 選考

※応募にあたって提出する書類は「統一応募書類」に限られています。 (2/2)

受付期間	9月5日 ~ 9月11日	選考日	①9 9月16日 以降随時	複数応募	可 (令和8年10月1日以降)	選考結果	面接選考結果通知 面接後 7日以内
応募	既卒応募 可 (卒業後概ね 3年以内) 高校中退者応募 可	入社日	(既卒者等の入社日) 随時 (赴任旅費) あり	応募前 職場見学 ②0 可	補足事項欄参照	面接 適性検査 その他 [〇〇テスト、△△試験]	
選考場所	〒100-0000 東京都千代田区〇〇〇1-×-× 〇〇線△△駅 から 徒歩10分			選考方法	学科試験 [一般常識 国語 数学 英語 社会 理科 作文 その他] (選考旅費) あり・なし		
担当者	課係名 人事総務課 リーダー	氏名	コウロウ ヤスコ 厚労 安子		F A X	99-9999-9870	
	電話番号 99-9999-9876 内線 []						
	Eメール						

5 補足事項・特記事項 ②

補足事項	<ul style="list-style-type: none"> ・試用期間3ヶ月 ・応募前職場見学については、7月20日以降実施予定です。 ・応募前職場見学への参加の有無によって採否を決定するものではありません。 ・転勤範囲：大阪営業所、名古屋営業所 <p>例) 履歴書：手書き・パソコン作成どちらでも可</p>	<p>かか入る条件特記に事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特別に支払われる手当について 資格手当：当社の定める資格を保有している場合 ・皆勤手当：欠勤がなかった場合 ・選考旅費は上限10000円まで
------	---	--

青少年雇用情報

1 募集・採用に関する情報

	企業全体の情報			高卒の情報		
	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
②③ 新卒等採用者数	10 人	11 人	9 人	4 人	3 人	3 人
(1) 新卒等離職者数	1 人	2 人	4 人	0 人	0 人	1 人
新卒等採用 (うち男性)	6 人	7 人	5 人	2 人	1 人	2 人
新卒等採用 (うち女性)	4 人	4 人	4 人	2 人	2 人	1 人
(2) 平均継続勤務年数	従業員の平均年齢 (参考値)		18.5 年	20.7 年		40.2 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	新入社員研修 (入社後2週間) ※その後現場OJTあり (半年間)、英語講習 (通信制)、簿記検定講座 (社外講習)、管理職研修
(2)	自己啓発支援の有無及びその内容	あり	職務に資するものとして会社が認めた資格について取得費用の金額補償
(3)	メンター制度の有無	あり	
(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	入社直後、入社3年日等の節目に人事担当者によるキャリア等に関する相談を実施
(5)	社内検定等の制度の有無及びその内容	あり	霞ヶ関電子興業社内検定

3 職場への定着の促進に関する取組の実施状況

	企業全体の情報				高卒の情報		
	取得者数	女性	男性	女性	男性		
(1)	前事業年度の月平均所定外労働時間/有給休暇の平均取得日数	15.5 時間		10.7 日		5.8 時間	12.8 日
(2)	前事業年度の育児休業取得者数/出産者数 ※1	取得者数	女性 9 人	男性 2 人	女性 3 人	男性 1 人	
		出産者数	女性 12 人	男性 10 人	女性 5 人	男性 4 人	
(3)	役員及び管理的地位にある者に占める女性の割合 ※2	役員	22.1 %	管理職	30.5 %		

※1 については、男性は配偶者の出産者数を示しています。 ※2 については、雇用形態に関わらず企業全体における割合を示しています。

産業分類 282 電子部品製造 職業分類 048-04 就業場所住所 東京都千代田区

雇用保険適用事業所番号 識別欄

求人条件に関する注意事項 ハローワークより：求人票は雇用契約書ではありません。採用時には必ず、書面により労働条件の明示を受けてください。

⑱ 「選考日」「複数応募」

複数応募が「可」の場合、記載の期日（※）以降は他の求人との併願が可能となります。

※各都道府県の就職問題に関する申し合わせ等により定められています。

※この記載例の場合、複数応募は10月1日以降に「可」となりますので、9月末までは他の求人と重複して応募はできません。

⑳ 「応募前職場見学」

応募前職場見学とは、企業に応募する前に実際の就業環境や業務内容を見学しに行くことです。職場の雰囲気なども自分の目で見て実感し、イメージと合うのか確認できる機会にもなります。求人票を見て疑問に思ったことも確認しましょう。

㉑ 「選考方法」

適性検査の具体的な検査名やその他が該当する場合は、その他〔 〕欄に詳細な記載があります。

㉒ 「補足事項」「求人条件に係る特記事項」

求人条件に関する特記事項、企業の特長や労働条件、福利厚生、試用期間の詳細に関する補足説明が記載されている場合があるので、必ず確認しましょう。

なお、記載例にあるとおり、応募前職場見学については、参加の有無によって採否が決定されるものではありません。

※佐賀労働局内統一（学校の要望の多い以下の内容を「必須記載」として求人者をお願いしています）

「補足事項」欄記載の例

入社日：令和9年4月16日

※4月1日の場合は記載なし

試用期間3ヶ月

※試用期間が無い場合は記載なし

応募前職場見学随時、受入1回2人まで、9時～17時のうち2時

間程度、7日前まで学校から相談

※受入日否の場合は不要です

※高校生の履歴書の作成方法について、「履歴書：手書き作成のみ」「履歴書：パソコン作成のみ」

「履歴書：手書き・パソコン作成どちらも可」のいずれかを記載いただくよう求人者へお願いしています。

「求人条件にかかる特記事項」欄記載の例

賃金からの控除額30,792、手取額180,208円

日給9,800円

事業所高卒応募実績〇〇年卒〇人、〇〇年卒〇人、〇〇年卒〇人

年次有給休暇最大付与40日

推薦指定校有り（別紙一覧のとおり）

※推薦指定されない場合は記載なし

宿舍1部屋1人、1人6畳、勤務先まで15分、宿舍費10000

円、食費30,000円

※入居利用可能住宅が無い場合は記載なし

PR等を含めた「企業・事業所・求人に関する情報」など、「補足事項」「特記事項」に文字数制限のため記載できない場合、補足説明する別途資料が添付されることがあります。

㉓ 「募集・採用に関する情報」

過去3年間の新卒採用者数・離職者数、過去3年間の新卒採用者数の男女別人数、平均勤続年数を確認することができます。

法令で定める情報提供項目ではありませんが、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するように、企業に推奨しています。

㉔ 「職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況」

研修制度や自己啓発支援といった職業能力の開発及び向上に関する取組の有無や具体的内容を確認することができます。

制度として就業規則などに規定されているものでなくても、継続的に実施していて、そのことが従業員に周知されていれば、「有」として情報提供されます。

㉕ 「職場への定着の促進に関する取組の実施状況」

前事業年度の月平均所定外労働時間の実績、有給休暇の平均取得日数、育児休業取得対象者数・取得者数（男女別）、また、役員に占める女性の割合及び管理的地位（※）にある者に占める女性の割合を確認することができます。

※「管理的地位にある者」とは、原則としていわゆる課長級以上のことを指しています。

【大卒】 求人票の見方のポイント

求人番号



13070- 8508

受付年月日 令和8年9月21日

受付安定所 ○○公共職業安定所

事業所番号



1307-940621-1



求人票 (大卒等)

①

公開希望：事業所名等を会社名・個人情報で公開する
 オンライン自由応募可 地方自治体、民間人材ビジネス共に可
 能開校 留学生 保健学生・後援企業・外国大卒生・扶養家族等も応募可 (1/2)

1 会社の情報

事業所名	カスミガセキデンソウギョウ カブシキガイシャ 霞ヶ関電子興業 株式会社	従業員数	企業全体 105人	就業場所 105人	(うち女性) 42人	(うちパート) 6人
所在地	〒100-0000 東京都千代田区○○○1-×-× ○○線△△駅 から 徒歩10分	設立	昭和56年 資本金 10億円			
代表者名	代表取締役 霞ヶ関 一	事業内容	自動車電子部品の製造・販売 世界的に普及している「エコカー」に欠かせない部品を自動車メーカーに提供しています。			
法人番号	2019102915125	ホームページ	http://www.kasumigasekidenaikougyou.go.jp/			
会社の特長	国内6拠点展開、9年連続『シェアNo. 1』を誇る業界のリーディングカンパニー。ノー残業デイの導入により残業縮減を図っています					

2 仕事の情報

雇用形態	正社員 ②	就業形態	派遣・請負ではない ③	営業 (自動車の電子部品) ④	求人数	4人
仕事の内容	自社で製造している電子部品 (主に自動車用部品) の法人向け営業 ・受注計画に基づき新製品開発に合わせた製品の提案・見積り ・受注から納品までのフォロー・代金回収等 ※顧客は、主に国内の自動車メーカー (関東・東海地域) です。 ※既存顧客へのルート営業が中心です。 ※入社後は、集合研修・現場OJTにより、必要な知識・スキルを学べます。 ※目標はありますが、ノルマはありません。 ※変更の範囲：総務、人事労務		履修科目	あれば 理工学部 (電子関係) 尚可		
雇用期間の定めなし	契約更新の可能性		免許・資格	あれば 普通自動車免許 (AT限定可) 尚可		
就業場所	事業所所在地と同じ 〒100-0000 東京都千代田区○○○1-×-× ⑤ ○○線△△駅 から 徒歩10分	転動の可能性	あり ⑤	試用期間	あり	労働条件 異なる ⑥
	受動喫煙対策 あり (喫煙室設置) ⑦ [喫煙できる部屋がある]					

3 労働条件等

⑧ 賃金 (税込) ⑨	区分 \ 学歴	大学院	大学	短大	高専	専修学校	能開校
	賃金形態	月給	月給				
	基本給 (a)	190,000 円	180,000 円				
	定額の手当 (b)	30,000 円	30,000 円				
	固定残業代 (c)	26,000 円	25,000 円				
計 (税込) (a+b+c)	246,000 円	235,000 円					
賞与	あり (新規卒者の前年度実績) 年1回 万円 ~ 万円 又は 2.00ヶ月分 ⑩	昇給		昇給 (新規卒者のベースアップ込みの前年度実績) あり 2,500円 又は % ⑩			
賞与	あり (一般労働者の前年度実績) 年2回 万円 ~ 万円 又は 4.50ヶ月分	通勤手当		実費支給 (上限あり) ⑪ 月額 50,000 円まで マイカー通勤 不可			
福利厚生等	雇用 労災 公災 健康 厚生 財形 その他 厚生年金基金 確定拠出年金 確定給付年金 ⑫	定年制 あり (一律 65歳) 再雇用制度 あり (上限 70歳まで) 勤務延長 なし	取得実績	育児 あり 介護 あり 看護 該当者なし	賃金締切日	月末	その他
就業時間	⑬ (1) 9時00分 ~ 18時00分 (2) ~ ~ (3) ~ ~	時間外 あり 月平均 10時間 ⑭ 休憩時間 60分 入居可能住宅 単身用あり 世帯用なし ⑮	労働組合	あり	就業規則	フルタイム あり	パートタイム あり
休日等	休日 土日祝その他 ⑯ 週休二日制 毎週 年間休日数 127日	入社時 ⑰ 0日 6ヶ月経過後 10日	その他の休日	⑱ 年末年始 (12/29~1/3) 夏季休暇 (7月~9月に3日間) 誕生日休暇 (年1日) その他特別休暇あり (慶弔・結婚・育児参加など)			

①「オンライン自主応募受付可否」

求人者がオンライン自主応募を受け付けているかどうか記載されています。「可」である場合はオンライン自主応募が可能です。オンライン自主応募の詳細については、3頁に記載のご案内をご覧ください。

②「雇用形態」

この欄の表示には以下の種類があります。

- ①「正社員」直接雇用で、雇用期間の定めがなく、フルタイムのもの。
- ②「正社員以外」臨時社員、契約社員、嘱託社員等正社員以外のもの。
- ③「有期雇用派遣」
- ④「無期雇用派遣」

また、正社員採用されるために資格取得などの条件がある場合があります。「補足事項」欄や「求人条件に係る特記事項」欄なども確認してください。

③「就業形態」

この欄には以下のいずれかが表示されます。

- ・派遣・請負ではない
- ・派遣
- ・紹介予定派遣
- ・請負

④「職種」「仕事の内容」

採用後初めて従事する仕事の内容、また将来見込まれる仕事内容の変更範囲が記載されています。入社後に職種間の異動がある場合があります。

⑤「就業場所・転勤の可能性」

採用された場合に実際に働く場所が書いてあります。事業所所在地と就業場所が異なる場合があるのでよく確認しましょう。

なお、「転勤の可能性あり」の場合、転勤の範囲は「補足事項」欄に記載があります。

また、「転勤の可能性なし」となっている場合、研修を遠方で実施する場合や、事業拡大などで将来転勤を打診される場合もあります。転勤できない場合は、面接などでそのことを伝えておくのが良いでしょう。

⑥「試用期間」

試用期間がある場合、その期間については、「補足事項」欄に記載があります。期間中の条件について、変更がある場合も「補足事項」欄に記載があります。

⑦「受動喫煙対策」

就業場所における受動喫煙の防止に向けた取組の内容について記載があります。

⑧「賃金形態等」

さまざまな賃金形態があります。

- ①月給…月単位で算定される賃金
- ②日給…日単位で算定される賃金（日払支給とは限りません。月払、週払、日払などがあります）
- ③時給…時間単位で算定される賃金（月払、週払、日払などがあります）
- ④年俸…年額が決められ、各月に分けて支給されます。支払い方法は会社ごとの規程を必ず確認してください。）

⑨「手当」

手当には、営業手当、職務手当などさまざまな種類があります。記載されている手当の支給条件などをハローワークに確認しましょう。

⑨'計（税込）（a+b+c）

表示されている額から所得税・社会保険料等が控除されますので注意してください。

⑩「賞与」「昇給」

「賞与」は制度及び前年度実績が記載されています。「昇給」は制度及び前年度一年間の実績又は割合が記載されています（採用された年度の翌年度の4月1日までの昇給を含む。）。会社・個人の業績により変動することがあります。

⑪「通勤手当」

通勤手当が実費ではなく、会社規定の計算方法により支給される場合があります。

⑫「加入保険等」

各種保険制度の加入状況が記載されています。

- ・雇用…雇用保険。失業した場合などに支給されます。
- ・労災…労災保険。業務上の病気・ケガなどの場合に支給されます。
- ・健康…健康保険。業務外の病気・ケガなどの場合に支給されます。
- ・厚生…厚生年金保険。老齢になった場合、障害が残った状態となった場合、死亡した場合などに支給されます。
- ・財形…勤労者財産形成促進制度。働く人の財産形成促進のための貯蓄制度です。
- ・退職金共済…退職金を確実に支払うために企業が預金を社外に積み立てる制度です。

⑬「就業時間」

一定期間の労働時間が変則的な「変形」や、「交替制」の場合など、どのような働き方なのか分からない場合は、ハローワークに聞いてみましょう。また、複数の時間帯が記載されているときは、どの時間の勤務もあり得る場合や、その時間の中から選択して勤務する場合などがあるので、面接などで確認するといいいでしょう。

⑭「時間外」

早出出勤や残業のことで、時期により残業時間に差がある場合があります。気になるときは面接などで確認してください。

なお、36協定（労働基準法第36条に基づく時間外及び休日労働に関する労使協定）がある場合は「あり」となっていますのでよく確認しましょう。

⑮「入居可能住宅」

求人事業所が従業員のために用意している単身用・世帯用それぞれの住宅があり、入居可能な場合に、「単身用あり」又「世帯用あり」が、入居可能な住宅がない場合は「なし」が記載されております。なお、利用条件等がある場合は、「求人条件にかかる特記事項」に記載されています。

⑯「休日等」

記載されている休日の制度に不明な点がある場合は、ハローワークに聞いてみましょう。

また、休日出勤が必要な場合もあることに注意してください。

⑰「有給休暇」

入社時の有給休暇日数や6ヶ月経過後の有給休暇日数欄には取得可能日数が記載してあります。取得実績ではないので注意してください。

⑱「週休二日制」

「週休二日制」欄には、完全週休二日制を実施している場合は「毎週」、前記以外の形態で週休二日制を実施している場合は「その他」、週休二日制でない場合「なし」と記載されています。

求人番号



13070- 1348

受付年月日 令和8年9月21日

受付安定所 ○○公共職業安定所

求人票（大卒等）

事業所番号



1307-940621-1

事業所名 震ヶ岡電子興業 株式会社

4 選考

(2/2)

受付期間	6月1日 以降随時	説明会	日時・場所	6月4日 10時00分～ 東京本社（所在地と同じ）	選考日	6月1日 以降随時
選考方法	書類選考 筆記試験	面接 一般常識	適性検査 英語	その他 作文 専門 その他	書類提出先	〒100-0000 事業所所在地と同じ
応募書類の返戻	あり		既卒応募	既卒応募 可 (卒業後概ね 3年以内)	中退者応募	可
選考場所	〒100-0000 東京都千代田区○○○1-X-X ○○線△△駅 から 徒歩10分		既卒入社者等日	随時	その他 []	
担当者	課係名 役職名	人事総務課 リーダー	氏名	コウロウ ヤスコ 厚労 安子	電話番号	99-9999-9876 内線 [] F A X 99-9999-9870
	Eメール	kasumigasekidensikougyou@go.jp				

5 補足事項・特記事項

補足事項	<p>試用期間：3ヶ月 転勤範囲：大阪営業所、名古屋営業所 受付方法：郵送、電話、Eメール オンライン自主応募を行う場合は、求職者マイページからアップロードし、提出可。</p>	<p>かか入る条件特記事項 ・手当は他に以下のものがあります。 資格手当：当社の定める資格の保有者に対し、1万円支給</p>
------	---	--

青少年雇用情報

1 募集・採用に関する情報	企業全体の情報			新規大卒等の情報		
	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
(1) 新卒等採用者数	10人	11人	9人	4人	3人	3人
(1) 新卒等離職者数	1人	2人	4人	0人	0人	1人
(1) 新卒等採用（うち男性）	6人	7人	5人	2人	1人	2人
(1) 新卒等採用（うち女性）	4人	4人	4人	2人	2人	1人
(2) 平均継続勤務年数	従業員の平均年齢（参考値） 18.5年		41.7歳	20.7年		40.2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	新入社員研修（入社後2週間）※その他の現場OJTあり（半年間）、英語講習（通信制）、簿記検定講座（社外講習）、管理職研修
(2) 自己啓発支援の有無及びその内容	あり	職務に資するものとして会社が認めた資格について取得費用の一部を補助します。（上限あり）
(3) メンター制度の有無	あり	
(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	入社直後、入社3年目等の節目に人事担当者によるキャリア等に関する相談を実施
(5) 社内検定等の制度の有無及びその内容	あり	震ヶ岡電子興業社内検定

23 職場への定着の促進に関する取組の実施状況	企業全体の情報				新規大卒等の情報			
	取得者数	女性	男性	管理職	取得者数	女性	男性	管理職
(1) 前事業年度の月平均所定外労働時間／有給休暇の平均取得日数	15.5時間		10.7日		5.8時間		12.8日	
(2) 前事業年度の育児休業取得者数／出産者数 ※1	取得者数	女性 9人	男性 2人	女性 3人	男性 1人			
	出産者数	女性 12人	男性 10人	女性 5人	男性 4人			
(3) 役員及び管理的地位にある者に占める女性の割合 ※2	役員	22.1%	管理職	30.5%				

※1 については、男性は配偶者の出産者数を示しています。 ※2 については、雇用形態に関わらず企業全体における割合を示しています。

産業分類 282 電子部品製造業 就業場所住所 東京都千代田区
 職業分類 048-04 識別欄

求人条件に関する注意事項 ハローワークより：求人票は雇用契約書ではありません。採用時には必ず、書面により労働条件の明示を受けてください。

⑲ 「選考方法」

応募の受付方法について、郵送、電話、FAX、Eメール、求職者マイページからの登録の可否等について「補足事項」欄に記載があります。

※求職者マイページから登録可の場合、応募書類を求職者マイページにアップロードし、応募することができます。

⑳ 「補足事項」 「求人条件に係る特記事項」

求人条件に関する特記事項、企業の特長や労働条件、福利厚生、試用期間の詳細に関する補足説明が記載されている場合があるので、必ず確認しましょう。

㉑ 「募集・採用に関する情報」

過去3年間の新卒採用者数・離職者数、過去3年間の新卒採用者数の男女別人数、平均勤続年数を確認することができます。

法令で定める情報提供項目ではありませんが、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するよう、企業に推奨しています。

㉒ 「職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況」

研修制度や自己啓発支援といった職業能力の開発及び向上に関する取組の有無や具体的内容を確認することができます。

制度として就業規則等に規定されているものでなくても、継続的に実施していて、そのことが従業員に周知されていれば、「有」として情報提供されます。

㉓ 「職場への定着の促進に関する取組の実施状況」

前事業年度の月平均所定外労働時間の実績、有給休暇の平均取得日数、育児休業取得対象者数・取得者数（男女別）、また、役員に占める女性の割合及び管理的地位（※）にある者に占める女性の割合を確認することができます。

※「管理的地位にある者」とは、原則としていわゆる課長級以上のことを指しています。

労働基準法のあらまし

事業主の皆様へ ～労働者を雇用するときのルール～

労働者を雇用する場合に守るべき労働条件を定めた法律が労働基準法です。
労働基準法に定める労働条件は最低基準であって、パートタイム、アルバイト等も含むすべての労働者に適用されます。
このパンフレットは労働基準法等を簡潔に解説したものです。

1 労働条件の明示（労働基準法第15条）

労働契約の締結の際（労働者を雇い入れるとき）には、労働条件を明示しなければなりません。

- ①労働契約期間
- ②就業の場所、業務内容
- ③就業時間（始業時刻、終業時刻）、休憩時間、休日、休暇、所定の就業時間を超える労働の有無
- ④賃金の決定、計算方法、支払方法、賃金締切日、支払時期に関する事
- ⑤退職、解雇に関する事（解雇事由を含む）。
- ⑥有期労働契約の場合は、通算契約期間又は有期労働契約の更新回数の上限
- ⑦契約期間内に無期転換申込み発生権が発生する有期労働契約の締結の場合においては、無期転換申込みに関する事項及び無期転換後の労働条件

以上は原則書面で明示しなければなりません。（ただし、労働者が希望する場合は、FAX送信等で可。）

次の項目については、定め、慣行がある場合には内容の明示の必要があります。これらについてもなるべく書面で明示してください。

- ⑧昇給に関する事
- ⑨賞与、退職手当等の支給条件、計算方法等
- ⑩食費、作業服等の労働者負担に関する事
- ⑪職場の安全、衛生に関する定め
- ⑫職業訓練、研修等の制度
- ⑬災害補償や業務外の疾病に関する定め
- ⑭表彰や制裁に関する定め
- ⑮休職に関する定め

2 解雇の手続き（労働基準法第20条）

労働者を解雇するときは、少なくとも30日以上前に予告することが必要です。予告が30日より短い場合は、その不足日数分を解雇予告手当として、賃金、賞与などと別に支払わなければなりません。

この解雇予告手当は解雇予告期間30日から不足している日数分を平均賃金（労働基準法第12条に定める）で支払います。

（平均賃金とは、原則として直前の賃金締切日から遡って3か月分の賃金総額を暦日数で除したものです。）

【解雇予告手当の適用除外例】

- 試の使用期間である旨明示し雇い入れた者で、雇入れから14日以内（暦日数）であるもの
- 事業場内における刑法犯に該当する行為があったもの（極めて軽微なものを除く）、正当な理由もなく無断欠勤し督促しても出勤しない等の場合で、所轄労働基準監督署長の解雇予告除外認定を受けた場合

3 退職時の証明（労働基準法第22条）

退職（解雇を含む）した労働者から、本人の労働条件等について証明を求められた場合、証明書を発行する必要があります。

この時、証明を求められた事項以外は証明書に記入してはいけません。

労働者が証明書を請求することができる事項は次のとおりです。

- ①使用期間
- ②業務の種類
- ③その事業における地位
- ④賃金
- ⑤退職事由（解雇の場合はその理由を含む）

なお、解雇の理由については、解雇の予告をされた日から証明書を請求できます。

4 賃金の支払（労働基準法第24条）

賃金は毎月1回以上、その全額を支払う必要があり、具体的な基準は、次のとおりです。

- ①通貨で支払うこと
- ②直接労働者に支払うこと（労働者の同意があれば、金融機関等への振込みが可能）
- ③全額支払うこと（源泉徴収、社会保険料等法令に定めあるものは控除することができる）
- ④毎月1回以上支払うこと（例外：臨時に支払われる賃金、賞与等）
- ⑤一定の期日を定めて支払うこと

5 労働時間（労働基準法第32条）

1日の法定労働時間は8時間、1週間の法定労働時間は特例措置対象事業場を除き、40時間です。特例措置対象事業場とは、卸・小売業、理・美容業等の商業、映画館等映画・演劇業、医療業、社会福祉施設等の保健衛生業、旅館、飲食店、パチンコ店等の接客娯楽業のうち、労働者（パート、アルバイト等の短時間労働者を含む）規模10人未満の事業場のことです。

特例措置対象事業場は1週間44時間です。

変形労働時間制

変形期間の長さによって、1箇月単位の変形労働時間制（1箇月以内）、1年単位の変形労働時間制（1箇月を超え1年以内）に分かれます。変形労働時間制を採用する場合は就業規則（10人未満の事業場では就業規則に準ずるもの）で定め、1年単位ではさらに労使協定を締結し、所轄労働基準監督署へ届け出る必要があります。

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

労働基準法の規定を守るため、使用者には以下により労働者の労働時間を適切に管理する責務があります。

- ①使用者は、各労働者の労働日毎に始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。
- ②始業・終業時刻の原則的記録方法：使用者自ら現認し、確認、記録すること。又は、タイムカード、ICカード等の客観的記録を基礎として確認、記録すること。やむをえず「自己申告制」による場合は、対象労働者に対し、適正な申告を行うことを十分に説明し、適正な申告を阻害しないように配慮し、実際に労働時間と合致しているかの検証等、労働時間管理上の問題点の把握とその解消策を講ずることが必要です。また、使用者は労働者ごとに賃金台帳の適正な調整をしなければなりません。

6 休憩、休日（労働基準法第34条、第35条）

労働時間が6時間を超える場合には少なくとも45分、8時間を超える場合には少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければなりません。

休日は原則1週に1日以上、又は4週に4日以上与えなければなりません。

7 時間外・休日労働（労働基準法第36条）

法定労働時間を超え、又は法定休日に労働させる場合には、あらかじめ事業場の過半数労働組合の代表者か、過半数労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者と「時間外・休日労働に関する協定」を締結し、これを所轄労働基準監督署へ届け出る必要があります。

また、時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内にするのを協定する必要があります。

8 割増賃金（労働基準法第37条）

法定労働時間を超えて、労働者に時間外労働をさせたときは25%以上、22時以降5時までの間に深夜労働をさせたときも25%以上、法定休日に休日労働をさせたときは35%以上、1か月60時間を超えた場合はその超えた時間について50%以上の割増賃金を支払わなければなりません。割増賃金の計算には基本給のほか各種手当も算入する必要があります。算入なくてよい手当は家族手当、通勤手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当及び臨時の賃金、賞与などの1箇月を超える期間ごとに支払われる賃金のみです。

月給者や出来高給の労働者に対しても、時間外、深夜、休日労働の割増賃金を支払う必要があります。

9 年次有給休暇（労働基準法第39条）

年次有給休暇は、6箇月以上継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、勤続年数に応じた表1に示す日数以上の年次有給休暇を付与しなければなりません。（パート・アルバイト等であっても、週30時間以上又は週5日以上労働させる者は、通常の労働者と同じ付与日数にしなければなりません。）（出勤には、労働災害の休業期間、産前産後休業期間、育児・介護休業期間、年次有給休暇取得日数を、また1日の所定労働時間の一部を労働した日数も含まれます。）

全ての企業において、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させる必要があります。

表1	勤続年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5年以上
	付与日数	10	11	12	14	16	18	20

1週間の所定労働時間が30時間未満で、かつ1週間の所定労働時間が4日以下の労働者には表2が適用されます。

表2	勤続年数		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5年以上
	付与日数	1週間の所定労働日数が4日（1年間では169～216日）	7	8	9	10	12	13	15
		1週間の所定労働日数が3日（1年間では121～168日）	5	6	6	8	9	10	11
		1週間の所定労働日数が2日（1年間では73～120日）	3	4	4	5	6	6	7
		1週間の所定労働日数が1日（1年間では48～72日）	1	2	2	2	3	3	3

10 就業規則の作成届出（労働基準法第89条ほか）

常態として10人以上の労働者（パートタイム、アルバイト等含む）を使用する事業場では、就業規則を作成し、所轄労働基準監督署に届け出なければなりません。就業規則を変更した場合も同様です。就業規則は、労働者に配布したり、見やすい箇所に掲示する等により労働者に周知しなければなりません。就業規則の届出の際には、必ず、事業場の過半数労働組合の代表か、過半数労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者の「意見書」を添付しなければなりません。

11 減給制裁の制限（労働基準法第91条）

就業規則において、減給の制裁を定める場合には、次のとおり減給できる限度額が定められています。（この場合の就業規則は就業規則一般をいい、労働者が10人以上の事業場の使用者が作成する就業規則に限らない。）

- ① 1回の事案に対する減給額が平均賃金の1日分の半額以下
- ② 一賃金支払期に複数の事案があっても、減給の総額が一賃金支払期における賃金総額の10分の1以下

12 有期労働契約（労働基準法第14条）

有期労働契約（期間の定めがある契約）期間は3年以内が原則です。また、専門的知識等を有する者や満60歳以上の者との有期労働契約（契約更新を含む）の期間は5年以内です。

有期労働契約の締結、更新及び雇止めにに関する基準

有期労働契約を締結する場合は、次によりトラブルの防止に努めてください。

- ① 使用者は有期契約労働者に対し、契約の締結時に契約更新の有無、契約を更新する場合又はしない場合の判断基準をそれぞれ明示しなければなりません。
- ② 使用者は、3回以上更新された契約や1年を超えて継続勤務している労働者について、雇止めをする場合には、少なくとも30日前までに予告しなければなりません。
- ③ 使用者は労働者が雇止めの理由の明示の請求をした場合には、遅滞なくこれを文書で交付しなければなりません。
- ④ 使用者は契約の更新により1年を超えて継続雇用している有期契約労働者と契約を更新する場合には、契約の実態及びその労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければなりません。

13 最低賃金制度（労働基準法第28条、最低賃金法）

原則として最低賃金額未満で労働者を雇用することはできません。（最低賃金は原則として、毎年改定されます。）

14 健康診断の実施（労働安全衛生法第66条ほか）

事業者は雇用形態を問わず常時使用する労働者に対して①雇入時②1年以内ごとに1回定期的に、③特定業務従事者（労働安全衛生規則第13条イ～カの業務）の当該業務への配置替え及び6月以内ごとに1回、定期に下表の項目について健康診断を行わなければなりません。

1	既往歴及び業務歴の調査
2	自覚症状及び他覚症状の有無
3	身長、体重、腹囲、視力、聴力
4	胸部のエックス線、喀痰（雇入れ時は喀痰は除く）
5	血圧
6	貧血（赤血球数、血色素量）
7	肝機能（GOT、GPT、 γ -GTP）
8	血中脂質（血清総コレステロール、HDLコレステロール、血清トリグリセライド）
9	血糖
10	尿中の糖及び蛋白の有無
11	心電図

15 長時間労働者に対する面接指導

時間外・休日労働が1か月当たり80時間を超える労働者から申出があった場合には、医師による面接指導をしなければなりません。

また、長時間の労働者に対する面接指導を実施するため、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録等の客観的な方法その他の適切な方法により、管理監督者や裁量労働制の適用者も含めた全ての労働者の労働時間の状況を把握しなければなりません。

お問い合わせは 佐賀労働局 又は最寄りの労働基準監督署へ

佐賀労働局労働基準部監督課	TEL0952-32-7169
佐賀労働基準監督署	TEL0952-32-7133
唐津労働基準監督署	TEL0955-73-2179
武雄労働基準監督署	TEL0954-22-2165
伊万里労働基準監督署	TEL0955-23-4155

男女均等な募集及び採用に関する法律と指針

すべての人に職業選択の自由が保障されており、企業は従業員の採用に当たって一定のルールに沿った採用選考を行うことが求められています。男女均等な募集及び採用というのもそのルールの一つです。

男女雇用機会均等法は、労働者の募集及び採用に係る性別を理由とする差別を禁止し、男女均等な取扱いを求めています。(法第5条)

また、業務上の必要性など、合理的な理由がない場合に、募集・採用において労働者の身長・体重・体力を要件とすること、総合職に転居を伴う転勤に応じることを要件とすることは、間接差別として禁止されています(法第7条)。

男女雇用機会均等法

■法第5条(性別を理由とする差別)

事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

■法第7条(間接差別)

事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であって労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。

性別を理由とする差別

募集又は採用に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

- ① 一定の職種(いわゆる「総合職」、「一般職」等を含む。)や一定の雇用形態(いわゆる「正社員」、「パートタイム労働者」等を含む。)について、募集又は採用の対象を男女のいずれかのみとすること。

男性のみまたは女性のみを対象として募集していませんか。

【違法事例】

- 女性経理職員が退職したため、後任に女性を募集する。
- 外見上男女を対象とした募集であっても、男性又は女性のみを採用する目的で
 - ・募集要項を男子校又は女子校に限って配布すること
 - ・学校に推薦を依頼する際に男性又は女性を指定することなどにより、実質的に募集の対象から男女のいずれかを除外する。

- ② 募集又は採用に当たって、男女のいずれかを表す職種の名称を用い（対象を男女のいずれかのみとしないことが明らかである場合を除く。）、又は、「男性歓迎」、「女性向きの職種」等の表示を行うこと。

募集要項や就職情報誌の求人情報等について、男女のいずれかを表す名称で募集職種を表示したり、男女のいずれかを優遇しているような表現になっていませんか。

【違法事例】

- 「ウェイター」「〇〇レディ」など
 - 「男の意欲が勝負」「女性向きの職種」など
 - 男女のいずれかを採用する方針で、写真やイラストにおいて、一方の性に偏った職場を強調する等の表現をすること。
- ③ 男女をともに募集の対象としているにもかかわらず、応募の受付や採用の対象を男女のいずれかのみとすること。
- ④ 派遣元事業主が、一定の職種について派遣労働者になろうとする者を登録させるに当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。

募集又は採用に当たっての条件を男女で異なるものとする。

- ① 募集又は採用に当たって、女性に対してのみ、未婚者であること、子を有していないこと、自宅から通勤すること等を条件とし、又はこれらの条件を満たすものを優先すること。

採用選考において、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取り扱いをすること。

- ① 募集又は採用に当たって実施する筆記試験や面接試験の合格基準を男女で異なるものとする。
- ② 男女で異なる採用試験を実施すること。
- ③ 男女のいずれかについてのみ、採用試験を実施すること。
- ④ 採用面接に際して、結婚の予定の有無、子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女性に対してのみ質問すること。

募集又は採用に当たって男女のいずれかを優先すること。

- ① 採用選考に当たって、採用の基準を満たす者の中から男女のいずれかを優先して採用すること。
- ② 男女別の採用予定人数を設定し、これを明示して、募集すること。又は、設定した人数に従って採用すること。
- ③ 男女のいずれかについて採用する最低の人数を設定して募集すること。
- ④ 男性の選考を終了した後で女性を選考すること。

求人の内容の説明等募集又は採用に係る情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること。

- ① 会社の概要等に関する資料を送付する対象を男女のいずれかのみとし、又は資料の内容、送付時期等を男女で異なるものとする。
- ② 求人の内容等に関する説明会を実施するに当たって、その対象を男女のいずれかのみとし、又は説明会を実施する時期を男女で異なるものとする。

会社説明会やセミナーにおいて、男女のいずれかを採用する目的で、一方の性の採用について消極的であると思わせるような説明をすることは、改める必要があります。

- 「男性又は女性の応募者がほとんどです。」
- 「女性はすぐに辞めるので期待できない」
- 「これは男性がやる仕事だから」 など

間 接 差 別

次の場合において、合理的な理由がない場合は違法となります。

労働者の募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること。

例えば…

- 荷物を運搬する業務を内容とする職務について、当該業務を行うために必要な筋力より強い筋力があることを募集又は採用の要件とすること。
- 荷物を運搬する業務を内容とする職務ではあるが、運搬等するための設備、機械等が導入されており、通常の作業において筋力を要さない場合に、一定以上の筋力があることを募集又は採用の要件とすること。

労働者の募集又は採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること。

例えば…

- 広域にわたり展開する支店、支社等がなく、かつ、支店、支社等を広域にわたり展開する計画等もない場合において、転居を伴う転勤に応じることができることを募集又は採用の要件とすること。
- 広域にわたり展開する支店、支社等はあるが、長期間にわたり家庭の事情その他の特別な事情により本人が転勤を希望した場合を除き、転居を伴う転勤の

実態がほとんどない場合において、転居を伴う転勤に応じることができることを募集又は採用の要件とすること。

(注) 業務遂行に必要であるなどの合理的理由がある場合には、違法とはなりません。

法違反とならない場合

業務の正常な遂行上、一方の性でなければならない職務等

次の(1)～(3)に該当する場合に、募集及び採用において性別によって異なる取扱いをすることは、法違反とはなりません。

ただし、法違反とならないかどうかは個別具体的に判断を行う必要があるので、佐賀労働局雇用環境・均等室にご相談ください。

(1) 次に掲げる職務に従事する労働者に係る場合

(業務の正常な遂行上、一方の性でなければならない職務に限られます。単に、一方の性に適していると考えられているだけでは該当しません。)

- ① 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から男女のいずれかのみに従事させることが必要である職務
- ② 守衛、警備員等のうち防犯上の要請から男性に従事させることが必要である職務
- ③ ①及び②に掲げるもののほか、宗教上、風紀上、スポーツにおける競技の性質上、その他の業務の性質上、男女のいずれかのみに従事させることについて①、②と同程度の必要性があると認められる職務

(2) 労働基準法第61条第1項、第64条の2若しくは第64条の3第2項の規定により女性を就業させることができず、又は保健師助産師看護師法第3条の規定により男性を就業させることができないことから、通常の業務を遂行するために、労働者の性別にかかわらず均等な機会を与え又は均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合

(3) 風俗、風習等の相違により男女のいずれかが能力を発揮し難い海外での勤務が必要な場合、その他特別の事情により労働者の性別にかかわらず均等な機会を与え、又は均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合

ポジティブ・アクションのための特例措置

職場に事実上生じている男女間格差を是正して、男女の均等な機会・待遇を実質的に確保するために、事業主が、女性のみを対象とするまたは女性を有利に取り扱う措置(ポジティブ・アクション)は、法違反とはなりません。

事実上生じている男女間の格差とは、男性労働者と比較して、一の雇用管理区分や役職において女性労働者の割合が4割を下回っている場合であれば、格差が存在していると判断されます。

女性のみを対象とする、または女性を有利に取り扱う措置を講じるには、これまでの慣行や固定的な男女の役割分担意識が原因で生じている格差を改善することを目的としていることが必要です。

なお、現に女性労働者の割合が4割を下回っている場合でも、単に女性を優先したい、有利に取り扱いたいという意図で女性を配置することは、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的としていないため、法違反となります。

【具体例】

女性労働者が男性労働者と比較して4割を下回っている雇用管理区分における募集及び採用にあたって、

- ・ 募集又は採用に係わる情報の提供について、女性に有利な取扱いをすること
- ・ 採用の基準を満たす者の中から男性より女性を優先して採用することなど

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定について

- 女性の活躍推進を一層進めるため、女性活躍推進法に基づき、常時雇用する労働者数が101人以上の事業主には、①自社の女性の活躍に関する状況を把握・分析し、その結果を勘案して一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局に届出ること。②行動計画の社内周知、社外公表に加えて、自社の女性の活躍状況についても公表することが義務付けられています。

行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する状況が優良である等の一定の要件を満たした場合には、優良企業の認定（えるぼし・プラチナえるぼし認定）を受けることができ、認定を受けた事業主は、公共調達で加点評価を受けることができ、有利になる場合があります。

【主な改正点】

- * 令和8年4月1日に女性活躍推進法に関する制度改正が行われ、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主は、従来の情報公表項目（3項目以上）に「女性管理職比率」を追加し公表することが義務付けられました。

また、常時雇用する労働者数が101人以上の事業主は、「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」に加えて、1項目以上情報公表することが義務付けられました。



↑
女性活躍推進法が
改正されました！

■ハラスメント対策について

カスタマーハラスメントや、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります。（施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日）



↑
ハラスメント対策・
女性活躍推進に
関する改正ポイントのご案内

男女雇用機会均等法、男女均等な採用選考ルールの詳しい内容について

お問い合わせは、佐賀労働局雇用環境・均等室へ

☎0952-32-7218

雇う人も、働く人も、必ずチェック!!

佐賀県の最低賃金

＜このリーフレットを事業場の見やすいところに掲示してください。＞

佐賀県内の使用者は、最低賃金より低い賃金で労働者を使用することはできません。
最低賃金は、正規雇用労働者のほか、臨時工・パートタイマー・アルバイト等の非正規雇用の労働者を含むすべての労働者の方に適用されます。

最低賃金制度のマスコット
チェックマン



1 地域別最低賃金

件名	1時間	効力発生日	適用される産業
佐賀県 最低賃金	1,030円	令和7年 11月21日	佐賀県内の すべての産業

2 特定(産業別)最低賃金

件名	適用される最低賃金
一般機械器具 製造業関係	左記の業種については、今年度は 改正がありませんでした。 このため、令和7年11月21日以降 は佐賀県最低賃金1,030円が適用 されます。
電気機械器具 製造業関係	
陶磁器・同関連 製品製造業	

注1 賃金支払形態が「月給制、日給制、時間給制」に関係なく、1時間の金額が適用されます。

注2 最低賃金の対象となる賃金は、通常の労働時間、労働日に対応する所定内賃金に限られ、「時間外、休日、深夜などの割増賃金」、「賞与などの臨時的賃金」及び「精皆手当」並びに「通勤手当(交通費)」及び「家族手当」は、対象になりません。

お問い合わせは 佐賀労働局又は最寄りの労働基準監督署へ

佐賀労働局労働基準部賃金室 0952-32-7179

佐賀労働基準監督署 0952-32-7133

唐津労働基準監督署 0955-73-2179

武雄労働基準監督署 0954-22-2165

伊万里労働基準監督署 0955-23-4155



～ ご存じですか『業務改善助成金』～

中小企業の計画的な最低賃金引上げを支援する制度があります。

ご相談 佐賀働き方改革推進支援センター 0120-610-464

佐賀労働局雇用環境・均等室 0952-32-7218



佐賀労働局ホームページアドレス <https://jsite.mhlw.go.jp/saga-roudoukyoku/>

佐賀県内の高等学校所在地・学科別卒業生数一覧

設立区分	学校名	(郵便番号)〔電話番号〕 所在地	課程	学 科	令和7年3月卒業生数		令和7年3月就職者数				令和8年3月卒業予定者数		備考
					男	女	県 内		県 外		男	女	
							男	女	男	女			
■佐賀公共職業安定所					(840-0826) 佐賀市白山2-1-15 〔0952(24)4361〕 (最寄駅…長崎本線=佐賀)								
国	佐賀大学教育学部 附属特別支援学校	(840-0026) 〔0952(29)5045〕 佐賀市本庄町大字正里46-2	全	普 通	3	1	2	1	0	0	2	5	
県	牛 津	(849-0303) 〔0952(66)1811〕 小城市牛津町牛津274	全	生 活 経 営	1	30	0	6	0	1	2	26	
			全	服 飾 デ ザ イ ン	3	13	0	5	0	0	1	22	
			全	食 品 調 理	20	18	9	7	5	2	8	23	
			全	フ ー ド デ ザ イ ン	0	0	0	0	0	0	0	0	令和5年3月閉科
県	小 城	(845-0001) 〔0952(73)2295〕 小城市小城町176	全	普 通	114	79	5	3	0	0	79	119	
県	神 埼	(842-0013) 〔0952(52)3118〕 神埼市神埼町本告傘田3076-2	全	普 通	49	66	1	1	1	3	52	51	
県	神 埼 清 明	(842-0012) 〔0952(52)3191〕 神埼市神埼町大字横武2	全	総 合	71	70	21	21	6	6	66	85	
県	金 立 特別支援学校	(849-0906) 〔0952(98)1135〕 佐賀市金立町大字金立2339-2	全	普 通	4	3	1	0	0	0	7	3	
県	高 志 館	(840-0201) 〔0952(62)1331〕 佐賀市大和町大字尼寺1698	全	環 境 緑 地	20	0	13	0	2	0	19	0	
			全	園 芸 科 学	14	10	7	3	0	1	20	9	
			全	食 品 流 通	11	16	5	7	1	2	6	28	
県	佐 賀 北	(840-0851) 〔0952(26)3211〕 佐賀市天祐2-6-1	全	普 通	98	132	0	1	4	4	92	146	
			全	芸 術	3	32	0	2	0	0	4	31	
			通	普 通	45	73	5	11	1	2	56	94	
			通	被 服	0	1	0	0	0	0	0	7	
県	佐 賀 工 業	(840-0841) 〔0952(24)4356〕 佐賀市緑小路1-1	全	機 械	38	1	15	0	15	0	40	0	
			全	機 械 シ ス テ ム	40	0	18	0	17	0	39	0	
			全	電 気	38	2	19	1	17	1	38	2	
			全	電 子	39	1	19	0	16	0	35	2	
			全	情 報 シ ス テ ム	34	6	7	0	14	0	34	5	
			全	建 築	27	13	14	4	6	5	31	8	
			定	機 械	2	0	0	0	1	0	2	0	
			定	電 気	2	2	1	0	1	1	1	0	
			全	商 業	80	17	23	33	27	7	72	83	
			全	情 報 処 理	21	16	1	3	2	1	16	22	
県	佐 賀 商 業	(840-0804) 〔0952(30)8571〕 佐賀市神野東4-12-40	全	ク ー ホ ー ル ビ ジ ネ ス 科	16	24	1	9	0	0	9	30	
			定	総 合 文 化	0	3	0	1	0	0	4	4	
			全	普 通	133	137	0	0	0	0	138	128	
			全	普 通	133	62	12	4	6	0	89	71	
県	盲 学 校	(840-0851) 〔0952(23)4672〕 佐賀市天祐1-5-29	全	普 通	2	1	0	0	0	0	0	1	
			全	保 健 理 療	0	0	0	0	0	0	1	0	
			全	専 攻 科 理 療	1	0	0	0	0	0	2	0	
県	ろ う 学 校	(849-0936) 〔0952(30)5368〕 佐賀市鍋島町大字森田321	全	産 業 工 芸	2	0	0	0	0	0	1	0	
			全	被 服	0	3	0	1	0	2	0	0	
県	多 久	(846-0002) 〔0952(75)3191〕 多久市北多久町小侍23	全	総 合	51	55	21	25	11	1	65	45	
県	致 遠 館	(849-0919) 〔0952(33)0401〕 佐賀市兵庫北4-1-1	全	普 通	38	71	0	0	1	0	32	81	
			全	理 数	79	34	0	0	0	0	67	44	
県	大 和 特別支援学校	(840-0213) 〔0952(62)1221〕 佐賀市大和町大字久留間3353	全	普 通	24	18	10	6	0	0	19	15	

設立区分	学校名	(郵便番号)〔電話番号〕 所在地	課程	学 科	令和7年3月卒業業者数		令和7年3月就職者数				令和8年3月卒業予定者数		備考
					男	女	県 内		県 外		男	女	
							男	女	男	女			
私	弘 学 館	(849-0906) [0952(98)2161] 佐賀市金立町大字金立1544-1		全 普 通	108	70	0	0	0	0	83	48	
私	佐 賀 学 園	(840-0801) [0952(30)4281] 佐賀市駅前中央2-9-10		全 普 通	55	40	9	4	6	0	63	34	
				全 商 業	14	6	5	2	1	2	33	26	
				全 情 報 処 理	49	45	8	15	8	4	46	41	
女私	佐 賀 女 子	(840-0027) [0952(29)5558] 佐賀市本庄町大字本庄1263		全 普 通	0	86	0	7	0	13	0	103	
				全 食 物	0	30	0	6	0	5	0	31	
				全 トータルビューティー	0	55	0	27	0	21	0	55	
				全 衛 生 看 護	0	72	0	2	0	0	0	64	
		(840-0027) [0952(29)5316] 佐賀市本庄町本庄1245-20		全 衛 生 看 護 専 攻	0	72	0	48	0	24	0	63	
私	佐 賀 清 和	(849-0919) [0952(37)5400] 佐賀市兵庫北2-14-1		全 情 報 ビジネス	22	31	3	7	3	4	19	28	
				全 文 化 教 養	21	49	3	6	0	2	19	52	
				全 探 究 文 理	52	60	1	1	0	0	57	46	
				全 中 高 特 進	46	75	0	0	0	0	32	52	
私	北 陵	(849-0921) [0952(30)8676] 佐賀市高木瀬西3-7-1		全 電 子	26	0	11	0	2	0	36	1	
				全 電 気	32	0	13	0	8	0	28	0	
				全 建 築	21	2	12	1	4	1	24	2	
				全 土 木	14	0	10	0	1	0	13	1	
				全 自 動 車	53	1	28	0	11	0	38	1	
				全 航 空	11	1	2	0	2	0	6	1	
				全 生 活 文 化	5	13	1	7	0	0	11	18	
私	龍 谷	(840-0054) [0952(24)2244] 佐賀市水ヶ江3-1-25		全 普 通	134	98	6	3	7	0	148	85	

設立区分	学校名	(郵便番号)〔電話番号〕 所在地	課程	学 科	令和7年3月卒業業者数		令和7年3月就職者数				令和8年3月卒業予定者数		備考
					男	女	県 内		県 外		男	女	
							男	女	男	女			
■ 唐津公共職業安定所					(847-0817) 唐津市熊原町3193 [0955(72)8609] (最寄駅…唐津線=唐津)								
県	唐 津 工 業	(847-0832) [0955(78)1155] 唐津市石志中ノ尾3072-1		全 機 械	39	0	13	0	21	0	33	1	
				全 電 気	38	0	11	0	21	0	40	0	
				全 土 木	33	0	13	0	12	0	35	0	
				全 建 築	22	12	7	6	6	5	25	10	
県	唐 津 商 業	(847-0064) [0955(72)7196] 唐津市元石町235-2		全 商 業	54	51	13	12	9	6	56	57	
				全 会 計	18	21	1	5	1	3	9	31	
				定 商 業	5	4	2	2	0	1	1	4	
県	唐 津 青 翔	(847-1422) [0955(52)2347] 東松浦郡玄海町大字新田1809-11		全 総 合 学 科	12	21	5	5	4	10	20	20	
県	唐 津 西	(847-0821) [0955(72)7184] 唐津市町田字大山田1992		全 普 通	76	61	2	1	3	1	82	70	
県	唐 津 東	(847-0028) [0955(77)1984] 唐津市鏡新開1		全 普 通	124	107	1	0	1	0	123	109	
県	唐 津 南	(847-0824) [0955(72)4123] 唐津市神田字堤2629-1		全 生 産 技 術	17	19	4	8	6	2	23	15	
				全 食 品 流 通	15	23	3	6	2	2	11	27	
				全 生 活 教 養	2	29	1	5	0	1	4	36	
県	巖 木	(849-3193) [0955(63)2535] 唐津市巖木町巖木727		全 普 通	28	35	12	12	4	5	38	20	
県	唐 津	(847-0002) [0955(78)2394] 唐津市山本788-12		全 普 通	16	7	6	2	0	0	13	8	
私	早 稲 田 佐 賀	(847-0016) [0955(58)9000] 唐津市東城内7-1		全 普 通	150	74	0	0	0	0	146	67	

設立区分	学校名	(郵便番号) [電話番号] 所在地	課程	学 科	令和7年3月卒業 業者数		令和7年3月就職者数				令和8年3月 卒業予定者数		備考
					男	女	県 内		県 外		男	女	
							男	女	男	女			
<p>■ 武雄公共職業安定所</p> <p>(843-0023) 武雄市武雄町大字昭和39-9 [0954(22)4155] (最寄駅…佐世保線=武雄温泉)</p>													
県	佐賀農業	(849-1112) [0952(84)2611] 杵島郡白石町大字福田1660	全	農 業 科 学	20	19	8	8	1	2	22	16	
			全	環 境 工 学	35	4	20	3	9	1	33	7	
			全	食 品 科 学	10	30	2	13	4	5	8	32	
県	白 石 商業科キャンパス	(849-2101) [0952(82)3241] 杵島郡大町町大字大町2039	全	商 業	14	15	5	6	6	0	12	23	
			全	情 報 ビジネス (※情報処理)	12	13	6	6	2	2	20	8	
県	白 石 普通科キャンパス	(849-1101) [0952(84)2131] 杵島郡白石町大字今泉138-1	全	普 通	53	58	2	2	2	0	58	57	
県	武 雄	(843-0022) [0954(22)3103] 武雄市武雄町大字武雄5540-2	全	普 通	106	120	0	1	0	1	118	105	

設立区分	学校名	(郵便番号) [電話番号] 所在地	課程	学 科	令和7年3月卒業 業者数		令和7年3月就職者数				令和8年3月 卒業予定者数		備考
					男	女	県 内		県 外		男	女	
							男	女	男	女			
<p>■ 伊万里公共職業安定所</p> <p>(848-0027) 伊万里市立花町通谷1542-25 [0955(23)2131] (最寄駅…松浦線=伊万里)</p>													
県	有田工業	(844-0012) [0955(42)3136] 西松浦郡有田町桑古場乙2902	全	セラミック	17	10	6	4	4	5	16	20	
			全	デザイン	17	22	0	5	3	5	7	33	
			全	電 気	36	0	12	0	18	0	32	2	
			全	機 械	39	0	15	0	21	0	36	2	
			定	セラミック	1	0	0	0	0	0	3	0	
			定	デザイン	1	6	1	3	0	0	3	0	
県	伊 万 里	(848-0032) [0955(23)3101] 伊万里市二里町大里甲2600	全	普 通	66	81	1	0	0	0	66	82	
県	伊万里実業 商業キャンパス	(848-0028) [0955(23)5191] 伊万里市脇田町1376	全	商 業	11	26	2	8	0	3	13	25	
			全	情 報 処 理	23	16	6	5	1	5	16	17	
			定	商 業	3	1	2	1	0	0	1	1	
県	伊万里実業 農林キャンパス	(848-0035) [0955(23)4138] 伊万里市二里町大里乙1414	全	森 林 環 境 (※森林工学)	23	0	11	0	4	0	22	2	
			全	生 物 科 学 (※生物生産)	16	24	7	14	3	7	18	19	
			全	フーズビジネス (※食品化学)	8	32	3	9	4	4	4	36	
県	伊 万 里 特別支援学校	(848-0023) [0955(23)8554] 伊万里市大坪町丙1427	全	普 通	16	7	8	1	0	0	12	9	
私	敬 徳	(848-0027) [0955(22)6191] 伊万里市立花町86	全	普 通	62	31	25	8	8	2	51	53	
			全	自動車整備	41	1	19	0	15	1	41	2	
			通	普 通	14	17	0	0	0	1	15	16	

設立区分	学校名	(郵便番号) [電話番号] 所在地	課程	学 科	令和7年3月卒業業者数		令和7年3月就職者数				令和8年3月卒業予定者数		備考
					男	女	県 内		県 外		男	女	
							男	女	男	女			
<p>■ 鳥栖公共職業安定所 (841-0035) 鳥栖市東町1-1073 [0942(82)3108] (最寄駅…鹿児島本線＝鳥栖)</p>													
県 鳥	栖	(841-0038) [0942(83)2211] 鳥栖市古野町600-1	全 普	通	119	111	0	0	0	0	119	110	
県 鳥	栖 工 業	(841-0051) [0942(83)4134] 鳥栖市元町1918	全 機	械	74	3	36	2	21	1	72	4	
			全 電	気	30	0	22	0	5	0	21	1	
			全 電	子 機 械	40	0	15	0	11	0	59	2	
			全 土	木	40	2	12	1	12	1	20	1	
			全 建	築	37	8	14	2	7	1	28	10	
			定 普	通	3	2	1	0	0	0	1	0	
			定 機 械・電 気		2	1	1	1	0	0	1	2	
県 鳥	栖 商 業	(841-0076) [0942(83)2153] 鳥栖市平田町1110-8	全 商	業	12	65	3	31	1	6	12	65	
			全 流 通 経 済		8	29	4	17	0	7	16	22	
			全 情 報 管 理		14	23	4	7	2	3	14	23	
県 三	養 基	(849-0101) [0942(94)2345] 三養基郡みやき町大字原古賀300-1	全 普	通	101	85	1	0	1	0	101	94	
県 中	原 特別支援学校	(849-0101) [0942(94)3575] 三養基郡みやき町大字原古賀7262-1	全 普	通	21	10	8	5	3	1	30	15	
私 東	明 館	(841-0204) [0942(92)5775] 三養基郡基山町大字宮浦683	全 普	通	57	37	0	0	0	0	91	36	

設立区分	学校名	(郵便番号) [電話番号] 所在地	課程	学 科	令和7年3月卒業業者数		令和7年3月就職者数				令和8年3月卒業予定者数		備考
					男	女	県 内		県 外		男	女	
							男	女	男	女			
<p>■ 鹿島公共職業安定所 (849-1311) 鹿島市大字高津原二本松3524-3 [0954(62)4168] (最寄駅…長崎本線＝肥前鹿島)</p>													
県 鹿	島 赤 門 学 舎	(849-1311) [0954(62)4136] 鹿島市大字高津原462	全 普	通	68	86	2	2	0	0	77	76	
県 鹿	島 大 手 門 学 舎	(849-1311) [0954(63)3126] 鹿島市大字高津原539	全 商	業	16	22	6	8	0	0	16	24	
			全 食 品 調 理		18	20	5	6	5	2	7	30	
県 嬉	野 嬉 野 校 舎 (総合学科キャンパス)	(843-0301) [0954(43)0107] 嬉野市嬉野町大字下宿甲700	全 総	合	23	26	5	12	3	1	13	41	
県 嬉	野 塩 田 校 舎 (工業科キャンパス)	(849-1411) [0954(66)2044] 嬉野市塩田町大字馬場下甲1418	全 機	械	40	0	18	0	18	0	39	1	
			全 電	気	19	0	13	0	4	0	21	0	
			全 建	築	18	0	10	0	7	0	17	1	
県 太	良	(849-1602) [0954(67)1811] 藤津郡太良町大字多良4212-6	全 普	通	41	13	14	5	2	0	40	22	
県 う	れ しの 特別支援学校	(849-1425) [0954(66)4911] 嬉野市塩田町大字五町甲2877-1	全 普	通	22	7	7	2	0	0	16	15	

佐賀県内の専修学校等所在地一覧

学 校 名	所 在 地		
【佐賀所管内】			
九州国際情報ビジネス専門学校 (情報システム科、医療ビジネス科、ビジネスキャリア科)	840-0804	佐賀県佐賀市神野東1-9-32	☎0952-31-5931
佐賀工業専門学校 (自動車学科、エアポートサービス学科)	849-0921	佐賀県佐賀市高木瀬西3-7-1	☎0952-31-4628
佐賀コンピュータ専門学校 (情報処理システム科、情報処理技術科、情報処理専攻科)	849-0912	佐賀県佐賀市兵庫町瓦町450-5	☎0952-26-8311
佐賀歯科衛生専門学校 (歯科衛生士科)	840-0045	佐賀県佐賀市西田代2-5-20	☎0952-24-7311
西九州大学佐賀調理製菓専門学校 (調理師科、パティシエ科)	840-0842	佐賀県佐賀市多布施2-7-44	☎0952-22-2001
寺元ドレメデザイン専門学校 (デザイン洋裁科)	840-0825	佐賀県佐賀市中央本町1-10	☎0952-24-2570
久留米ゼミナール佐賀校 (大学受験科、日本語学科)	840-0804	佐賀県佐賀市神野東4-2-10	☎0952-30-0303
アイ・ビービューティカレッジ (理容科、美容科)	840-0844	佐賀県佐賀市伊勢町4-4	☎0952-23-5037
【唐津所管内】			
唐津ビジネスカレッジ (情報ビジネス科、情報システム科、医療ビジネス科)	847-0021	佐賀県唐津市松南町94-1	☎0955-77-1771
専門学校モードリゲル (洋裁科(専門課程)、洋裁科(高等課程))	847-0843	佐賀県唐津市桜馬場1309-1	☎0955-72-8165
【鳥栖所管内】			
医療福祉専門学校緑生館 (作業療法学科(4年制)、理学療法学科(4年制)、総合看護学科(4年制)、専攻看護学科(2年制))	841-0074	佐賀県鳥栖市西新町1428-566	☎0942-84-5100
九州医療専門学校 (歯科衛生士科(3年過程)、歯科技工士本科、歯科技工士専攻科、柔道整復師科、鍼灸師科、鍼灸臨床研修科)	841-0038	佐賀県鳥栖市古野町176-8	☎0942-83-4483
鳥栖三養基医師会立看護高等専修学校 (准看護科)	841-0062	佐賀県鳥栖市幸津町1923	☎0942-83-2282
アカデミー看護専門学校 (看護師科、助産師科)	841-0016	佐賀県鳥栖市田代外町1526-1	☎0942-83-3375
CODO外語観光専門学校 (観光学科、IT学科、語学研究学科)	841-0014	佐賀県鳥栖市桜町1461	☎0942-85-8671

資料：「令和7年度全国専修学校便覧」

佐賀県内の大学・短期大学所在地一覧

※作成時期の関係から、令和7年3月卒業者の学部・学科を掲載しています。
学部・学科については、新設・統合等が行われている場合がありますので、
令和8年3月卒業者の学部・学科については、各大学・短期大学にご確認ください。

大学名	学部・学科	所在地
【大学】		
佐賀大学	(キャリアセンター ☎0952-28-8497)	
	教育学部 840-8502	佐賀市本庄町1 ☎0952-28-8213
	芸術地域デザイン学部 840-8502	佐賀市本庄町1 ☎0952-28-8213
	経済学部 840-8502	佐賀市本庄町1 ☎0952-28-8413
	理工学部 840-8502	佐賀市本庄町1 ☎0952-28-8513
	農学部 840-8502	佐賀市本庄町1 ☎0952-28-8713
	医学部 849-8501	佐賀市鍋島5-1-1 ☎0952-31-6511
西九州大学		
	健康栄養学部 842-8585	神崎市神埼町尾崎4490-9 ☎0952-52-4191
	健康福祉学部 842-8585	神崎市神埼町尾崎4490-9 ☎0952-52-4191
	リハビリテーション学部 842-8585	神崎市神埼町尾崎4490-9 ☎0952-52-4191
	子ども学部 840-0806	佐賀市神園3-18-15 ☎0952-31-3001
	看護学部 845-0001	小城市小城町176-27 ☎0952-37-0249
【短期大学】		
九州龍谷短期大学		
	人間コミュニケーション学科 841-0072	鳥栖市村田町岩井手1350 ☎0942-85-1121
	保育学科 841-0072	鳥栖市村田町岩井手1350 ☎0942-85-1121
西九州大学短期大学部		
	地域生活支援学科 840-0806	佐賀市神園3-18-15 ☎0952-31-3066
	幼児保育学科 840-0806	佐賀市神園3-18-15 ☎0952-31-3066
佐賀女子短期大学		
	地域みらい学科 840-8550	佐賀市本庄町本庄1313 ☎0952-23-5145
	こども未来学科 840-8550	佐賀市本庄町本庄1313 ☎0952-23-5145

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的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」を利用する際、基準利率から-0.65%での融資を受けることができます。 ※ 基準利率は、貸付期間、担保の有無などに応じて異なります。 詳細は以下のURLをご覧ください。 https://www.jfc.go.jp/n/rate/base.html ※ 働き方改革推進支援資金の詳細は、以下のURLをご覧ください。 https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata.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。
6	一部地方公共団体における 優遇措置	一部の地方公共団体が行う事業（補助金、奨励金、融資制度等）において、ユースエール認定企業への優遇措置が設けられている場合があります。詳細は、以下のURLをご覧ください。 https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/001306877.pdf



【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 <ul style="list-style-type: none"> ・「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 <ul style="list-style-type: none"> ・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。

※8 認定を受けた事業主は、毎事業年度終了後、1か月以内に認定基準への適合状況を記載した書類を提出する必要があります。

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)

就労実態等に関する職場情報を応募者に提供する制度について

新規学校卒業段階でのミスマッチによる早期離職を解消し、若者が充実した職業人生を歩んでいくため、労働条件を的確に伝えることに加えて、若者雇用促進法では、平均勤続年数や研修の有無及び内容といった就労実態等の職場情報も併せて提供することとなっています。企業にとっても、採用・広報活動を通じて詳しい情報を提供することによって、求める人材の円滑な採用が期待できます。

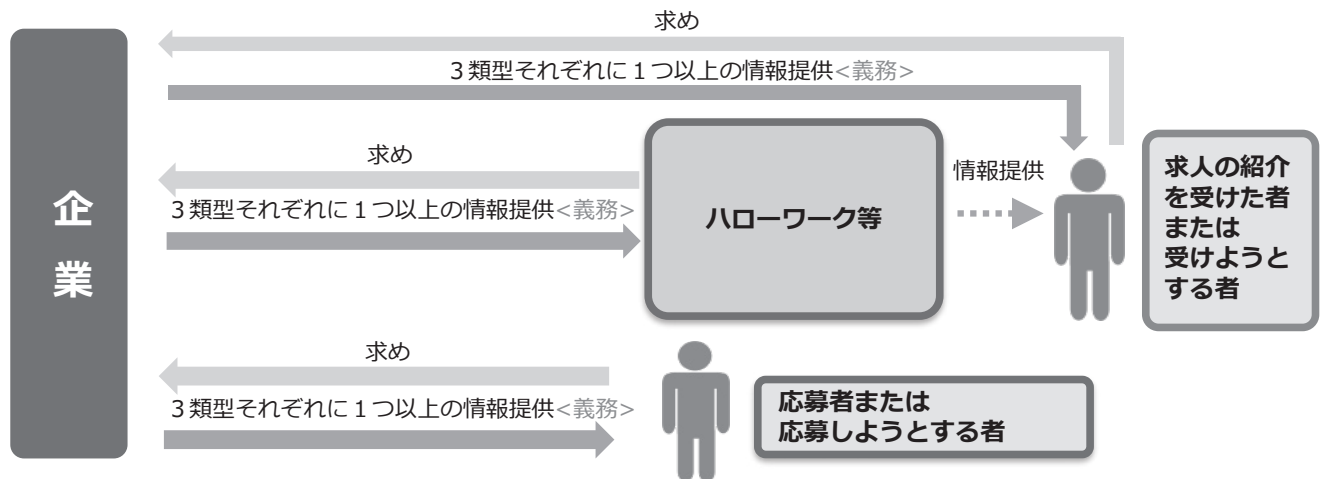
情報提供の仕組み

新卒者等（※）であることを条件とした募集・求人申込みを行う場合に、情報提供が必要です。

■ 幅広い職場情報の提供が努力義務となります。



■ 応募者等や、求人申込みをしたハローワーク、特定地方公共団体や職業紹介事業者（職業紹介事業者としての学校を含む）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、次ページの（ア）～（ウ）の3類型それぞれについて1つ以上の情報提供が義務となります。



指針(P 4 参照)において、情報提供項目(裏面参照)の全てについて、ホームページでの公表、会社説明会での情報提供、求人票への記載などにより、積極的に情報提供を行うことが望ましいと定められています。

※新卒者等の範囲は以下のとおりです。

ただし当該募集・求人の対象外となっている場合は、情報提供の求めを行うことができません。

- 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①、②の卒業生及び修了者

情報提供項目

(ア) 募集・採用に関する状況	①直近3事業年度の新卒採用者数・離職者数、②直近3事業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。
(イ) 職業能力の開発・向上に関する取組の実施状況※1	①研修の有無及び内容※2、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
(ウ) 職場への定着の促進に関する取組の実施状況	①前事業年度の月平均所定外労働時間、②前事業年度の有給休暇の平均取得日数、③前事業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

※1 制度として就業規則等に規定されているものでなくても、継続的に実施していて、そのことが従業員に周知されていれば、「有」として構いません。

※2 研修の内容は、具体的な対象者や内容を示してください。

※3 業界団体等が実施する検定を活用する場合も「有」として構いません。

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！

<p>新規学卒者等の応募意欲</p> <p>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。</p>	<p>入社後の職場定着</p> <p>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。</p>
<p>信用力、企業イメージ</p> <p>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。</p>	<p>ワーク・ライフ・バランスの意識</p> <p>従業員が自社の情報を客観的に確認することができることで、従業員のワーク・ライフ・バランス意識が向上します。</p>

情報提供における留意事項

1. 企業全体の雇用形態別(※)の情報を提供してください。また、採用区分や事業所別などの詳細情報についても、追加情報として提供することが望まれます。

※いわゆる正社員として募集・求人申込みを行う場合は、正社員である労働者に関する情報を提供してください。また、期間雇用者や派遣労働者等、いわゆる正社員以外の雇用形態で募集・求人申込みを行う場合は、正社員以外の直接雇用の労働者全てに関する情報を提供してください。

※(ウ)④「役員に占める女性割合及び管理的地位にある者に占める女性割合」については、募集・求人申込みを行う雇用形態に関わらず、企業に雇用される全ての労働者に関する情報としてください。

2. 企業グループ全体として募集・求人申込みを行い、グループ傘下の各企業に配属する採用形態の場合は、配属の可能性のある企業それぞれについての情報を提供してください。

3. 海外支店等に勤務している労働者については除外した情報としてください。

4. 最新の情報を提供してください。

情報提供の方法

以下の方法により情報提供を行ってください。

- ① ホームページでの公表、会社説明会での提供、求人票への記載などによる、自主的・積極的な情報提供
 - ② 応募者等から個別の求めがあった場合は、メールまたは書面による情報提供
- ※ ①によりホームページに掲載している場合は、情報そのものの提供に代えて、掲載箇所を示すことでも構いません。

情報提供が義務となる「求め」の方法

【応募者や応募しようとする者の場合】

応募者や応募しようとする者が、メールまたは書面等により以下の事項を企業に対して伝えることで「求め」となります(※)。

- ① 氏名
- ② 連絡先(住所またはメールアドレス)
- ③ 所属学校名、在学年または卒業年月
- ④ 情報提供を希望する旨

- ※ 説明会や面接等のほか、事前に企業へ提出している履歴書等により本人確認を行うことができる場合等においては、口頭(電話も含む)により情報提供の求めを行うこともできます。
この場合は、企業からの情報提供についても口頭により行うことができます。



就職情報サイト経由や企業の採用ホームページ等で、いわゆるプレエントリー(正式な応募の前段階において、採用情報の提供や資料請求を目的として、特定の企業に対して氏名、学校名、連絡先等を登録すること)をした場合も「求め」となります。

【ハローワーク、特定地方公共団体や職業紹介事業者の場合】

ハローワーク、特定地方公共団体や職業紹介事業者(学校を含む。以下同じ。)は、上記④のみを求人者に伝えることで「求め」となります。

- ※ ハローワークでは求人受理に際し、求人申込書に「青少年雇用情報欄」を設け求人者に情報提供を求めることとしています。また、職業紹介事業者等には「青少年雇用情報シート」を活用いただくよう推奨しています。
- ※ 求人申込書の具体的な書き方については、「求人申込書の書き方のポイント」のリーフレットをご覧ください。

「求め」を行ったことを理由として不利益な取扱いをしてはなりません。

【典型的な不利益取り扱いの例】

- ・情報提供を求めた者に対してのみ、説明会等の採用選考に関する情報を提供しないこと。

【不利益取扱いを疑われるおそれがあるため、行わないことが望ましい例】

- ・説明会において、情報提供を求める行為をマイナスに評価している言動を行うこと。
- ・面接において、当該応募者が情報提供を求めた事実に触れること。

全ての青少年雇用情報をあらかじめ公表できない場合でも、採用・広報活動におけるトラブル防止のため、ホームページに「情報提供を求めたことにより、採用選考過程において不利に取り扱われることはありません」と記載する等、明確に発信することが望まれます。

<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」における関連規定

事業主等が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置として、指針に以下が規定されていますので、指針に沿った適切な対応を行ってください。

<事業主等が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置（指針第二の二）>

- (一) ホームページ等での公表、会社説明会での提供又は求人票への記載等により、青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則第三条第一項各号に掲げる事項の全て※について情報提供することが望ましいこと。
- (二) 新卒者等が具体的な項目の情報提供を求めた場合には、特段の事情がない限り、当該項目を情報提供することが望ましいこと。
- (三) 情報提供の求めを行った新卒者等に対して、当該求めを行ったことを理由とする不利益な取扱いをしないこと。
- (四) 情報提供の求めに備え、あらかじめ提供する情報を整備しておくことが望ましいこと。
また、その求めがあった場合には、速やかな情報提供に努めること。

※「青少年雇用情報の全ての項目」のこと。以下同じ。

<特定地方公共団体及び職業紹介事業者等が青少年の雇用機会の確保及び職場への定着促進のために講ずべき措置（指針第四の四）>

- (一) 特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、新卒者等求人の申込みを受理する際に、求人者に青少年雇用情報の提供を求めるとともに、施行規則第三条第一項各号に掲げる事項の全てを提供するよう働きかけ、新卒者等に対する職業紹介に活用することが望ましいこと。また、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、就職支援サイトを運営する場合は、事業主の青少年雇用情報について、可能な限り同項各号に掲げる事項の全てが掲載されるように取り組むこと。
求人者の申込みを受理する段階で提供がなされていない青少年雇用情報について、新卒者等から特定地方公共団体又は職業紹介事業者に対して個別に照会があった場合は、特定地方公共団体又は職業紹介事業者から求人者に対して当該照会に係る青少年雇用情報の提供を求めることが望ましいこと。この場合において、当該照会を行った新卒者等に関する情報を求人者に明示する必要はないことに留意すること。
- (二) 募集情報等提供事業者は、自らの運営する就職支援サイトに、新卒者等募集を行う事業主の青少年雇用情報について、可能な限り施行規則第三条第一項各号に掲げる事項の全てが掲載されるように取り組むこと。

詳しくは、都道府県労働局またはハローワークへお問い合わせください。
また、この制度に関してご相談がある場合は、最寄りのハローワークへご連絡ください。

高校生等を使用する事業主の皆さんへ

～ 年少者にも労働基準法等が適用されます！ ～

高校生等の満18歳未満の年少者（以下「年少者」といいます。）を使用する場合にも、労働基準法等を守らなければなりません。

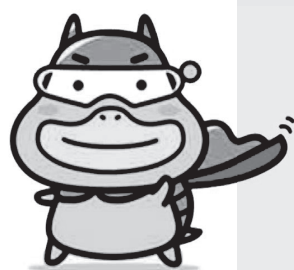
労働基準法では、年少者の健康及び福祉の確保等の観点から、下記のとおり様々な制限を設けて保護を図っています。

このような趣旨を十分にご理解いただき、特段のご配慮をお願いします。

【労働基準法における年齢区分と保護規定適用の範囲】

年齢区分 主な保護規定	児童	年少者・未成年者	満18歳以上の者	
	満15歳に達した日以後最初の3月31日が終了するまでの者	満18歳に満たない者		
	使用許可時			
①労働条件の明示 労働基準法第15条	⑫原則使用禁止 使用する場合には労働基準監督署長の許可が必要	↑	↑	
②賃金の支払 労働基準法第24条、最低賃金法第4条		↑	↑	
③労働時間 労働基準法第32条		↑	↑	
④休憩時間 労働基準法第34条		↑	↑	
⑤休日 労働基準法第35条		↑	↑	
⑥未成年者の労働契約締結の保護 労働基準法第58条		↑	↑	
○未成年の賃金請求権 労働基準法第59条		↑	↑	
⑦年齢証明書等の備付け 労働基準法第57条		↑	↑	
⑧労働時間・休日の制限 労働基準法第60条		↑	↑	
⑨深夜業の制限 労働基準法第61条		↑	↑	
⑩危険有害業務の就業制限 労働基準法第62条		↑	↑	
⑪坑内労働の禁止 労働基準法第63条		↑	↑	
○帰郷旅費 労働基準法第64条		↑	↑	
			↓	

労働基準法等の規定の適用範囲



たしかめたん

※ ①～⑫は次頁以降の項目番号に対応しています。

高校生等の満 18 歳未満の「年少者」を、アルバイト等に

① 労働条件の明示

【労働基準法第 15 条】

- 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して、賃金、労働時間その他の労働条件を必ず明示しなければなりません。

特に、以下の事項は、原則として書面の交付により明示する必要があります。

- 労働契約の期間及び「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準」に関する事項
- 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇等に関する事項
- 賃金（退職手当等を除く。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

労働者が希望した場合は次のような方法（一般的に出力して書面を作成できるものに限ります）で明示することも可能です。

- ①FAX ②WEBメールサービス（Eメールなど） ③SNSメッセージ機能（LINEなど）

② 賃金の支払

【労働基準法第 24 条・最低賃金法第 4 条】

- 賃金は、①毎月 1 回以上、②一定の期日に、③通貨で、④全額を、⑤直接本人に支払わなければなりません。ただし、本人同意の上で、指定する銀行等の口座に振込みをすることができます。
- 賃金の額は、都道府県ごとに定められた最低賃金の額を下回ってはなりません。

③ ④ ⑤ 労働時間、休憩時間、休日

【労働基準法第 32 条・第 34 条・第 35 条】

- 原則として 1 週間の労働時間は 40 時間、1 日の労働時間は 8 時間を超えてはなりません。
- 労働時間が 6 時間を超えるときは、途中に 45 分以上の休憩時間を与えなければなりません。
- 原則として休日は毎週 1 日与えなければなりません。

⑥ 未成年者の労働契約締結の保護

【労働基準法第 58 条】

- 労働契約は本人が結ばなければならず、親や後見人が代わって結ぶことはできません。

⑦ 年齢証明書等の備付け

【労働基準法第 57 条】

- 事業場には、年少者の年齢を証明する公的な書面を備え付けなければなりません。

⑧ 労働時間・休日の制限

【労働基準法第 60 条】

- 次の場合（※）を除き、いわゆる変形労働時間制により労働させることはできません。
- 年少者は、時間外及び休日労働を行わせることはできません。

- ※ 満 15 歳以上で満 18 歳に満たない者（児童を除く年少者）が、
ア 1 週 40 時間を超えない範囲で、1 週間のうち 1 日の労働時間を 4 時間以内に短縮する場合において、他の日の労働時間を 10 時間まで延長する場合
イ 1 週 48 時間、1 日 8 時間を超えない範囲内において、1 か月又は 1 年単位の変形労働時間制を適用する場合

使用するときは、以下の規定を守りましょう。

⑨ 深夜業の制限

【労働基準法第61条】

- 原則として午後10時から翌日午前5時までの深夜時間帯に使用することはできません。

⑩ ⑪ 危険有害業務の制限・坑内労働の禁止

【労働基準法第62・63条】

- 次のような危険又は有害な業務については、就業が制限又は禁止されています。

- 重量物の取扱いの業務
- 運転中の機械等の掃除、検査、修理等の業務
- ボイラー、クレーン、2トン以上の大型トラック等の運転又は取扱いの業務
- 深さが5メートル以上の地穴又は土砂崩壊のおそれのある場所における業務
- 高さが5メートル以上で墜落のおそれのある場所における業務
- 足場の組立等の業務
- 大型丸のこ盤又は大型帯のこ盤に木材を送給する業務
- 感電の危険性が高い業務
- 有害物又は危険物を取り扱う業務
- 著しくじんあい等を飛散する場所、又は有害物のガス、蒸気若しくは粉じん等を飛散する場所又は有害放射線にさらされる場所における業務
- 著しく高温若しくは低温な場所又は異常気圧の場所における業務
- 酒席に侍する業務
- 特殊の遊興的接客業（バー、キャバレー、クラブ等）における業務
- 坑内における労働 等

⑫ 使用禁止

【労働基準法第56条】

- 原則として（※）満15歳に達した日以後の最初の3月31日が終了するまでの児童（中学生以下の児童）を使用することはできません。

※ 満13歳以上の児童については、非工業的業種に限り、①健康及び福祉に有害でないこと、②労働が軽易であること、③修学時間外に使用すること、④所轄労働基準監督署長の許可を得ること等により使用することができます。

また、満13歳未満の児童については、映画の製作又は演劇の事業に限り、上記の①～④の条件を満たした上で使用することができます。

○雇入れ時の安全衛生教育

【労働安全衛生法第59条】

- 雇入れの際には、仕事に必要な安全衛生教育を行わなければなりません。

○労働災害補償

【労働者災害補償保険法】

- 業務上の事由又は通勤による災害については、アルバイト等であっても労災保険による保険給付が行われることになっています。



労働条件通知書の様式は中面です

確かめよう！アルバイトの労働条件！

事業主の方も、労働者の皆さんも労働条件等については下記にてご相談、ご確認下さい

労働基準監督署、総合労働相談コーナー

賃金や労働時間などの労働条件や安全衛生の法令に関する問題は労働基準監督署で、退職勧奨、いじめ・嫌がらせなど、労働問題に関するあらゆる分野については総合労働相談コーナーでご相談をお受けしています。

【全国の労働基準監督署の所在案内】

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/location.html/

■開庁時間：8時30分～17時15分

【全国の総合労働相談コーナーの所在案内】

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

■開庁時間：9時～17時（一部、開庁時間を延長している総合労働相談コーナーがあります）

労働条件相談ほっとライン（厚生労働省委託事業）

都道府県労働局や労働基準監督署の閉庁後や土日・祝日に、違法な時間外労働・過重労働による健康障害・賃金不払残業などの労働基準関係法令に関する問題について、専門知識を持つ相談員が法令・判例などの解説や各関係機関の紹介などを行っています。

【労働条件相談 ほっとライン】 0120-811-610（フリーダイヤル）

■相談対応時間：平日 17時～22時 / 土日・祝日 9時～21時

労働条件について確認できるポータルサイト

確かめよう労働条件 / スタートアップ労働条件（厚生労働省委託事業）

確かめよう労働条件では、労働時間や割増賃金等の労働条件や労務管理に関する情報を広く発信しています。また、労働条件や労務管理に関するQ & Aを労働者や事業主の方向けに分けて掲載しています。

スタートアップ労働条件では、①労務管理や安全衛生管理上のポイントについて、アンケートに回答することにより診断を受けられるWEB診断、②所定労働時間や労働者数等の必要項目を画面入力し印字すれば、署名・押印又は記名するだけで労働基準監督署へ届出が可能となる36協定届作成支援ツール、③WEB上でモデルとなる就業規則を参照しながら、事業場の実情に応じた就業規則を作成することができる就業規則作成支援ツールを設置しています。

【確かめよう労働条件】

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>



【スタートアップ労働条件】

<https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/>



困ったことがあったら、
最寄りの機関にまず相談！！



求人票に明示する労働条件が新たに3点追加されるのでご注意ください

職業安定法施行規則の改正により、**2024（令和6）年4月1日以降**、ハローワークに求人申込みを行う場合は、求人票に以下の①～③の**明示**をお願いします。

① 従事すべき業務の変更の範囲※

- ・採用後、**業務内容を変更する予定がない場合は**、「仕事の内容」欄に「**変更範囲：変更なし**」と明示してください。
- ・将来の配置転換など、**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には**、同欄に**変更後の業務を明示**してください。

職種： 介護員
仕事の内容： グループホーム（2ユニット：18人定員）にて、ご利用者様に対する生活全般の介護サービスを提供いただきます。 〈主な業務〉 ・移動、食事、入浴（2人体制）、排泄など日常生活の介助 ・介護記録作成 ・誕生日会などレクリエーション開催 ・買い物代行や、食材の買い出し ・機能訓練 など ※社用車（普通車1BOX：AT車）の運転をお願いすることがあります 変更範囲：会計・経理事務、障害者福祉施設指導員 (最大360文字)

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**、転勤の可能性を「1. あり」とした上で、**転勤範囲を明示**してください。

就業場所	<input type="checkbox"/> 事業所所在地と同じ <input checked="" type="checkbox"/> 登録済の就業場所に同じ <input type="checkbox"/> 在宅勤務に該当
	〒 〇〇〇 - 〇〇〇〇 〇〇県△△市□□町3番地 最寄り駅(〇〇線 □□ 駅)から[徒歩・ 車]で(10 分) 就業場所に関する特記事項:
	従業員数:就業場所(22 人) うち女性(12 人) うちパート(14 人)
	受動喫煙対策 1. あり 受動喫煙対策の内容: 屋内禁煙 ・喫煙室設置) 2. なし(喫煙可) 3. その他 受動喫煙対策に関する特記事項:
	マイカー通勤 <input checked="" type="checkbox"/> マイカー通勤可 <input checked="" type="checkbox"/> 駐車場あり ※料金について「求人に関する特記事項欄」に記載してください。
転勤の可能性	1. あり → 転勤範囲: A事業所、B事業所 2. なし

※「変更の範囲」とは、雇入れ直後だけでなく、将来の配置転換など今後の見込みも含めた、締結する労働契約期間中での変更の範囲のことをいいます。

③ 有期労働契約を更新する場合の基準

※通算契約期間または更新回数の上限を含みます。

- ・雇用期間の定めがあり、当初の予定の雇用期間終了時点で契約更新をする可能性がある場合は「契約更新の可能性」欄を「1. あり」に○を付けてください。
- ・更新継続が期待される場合は「原則更新」、更新の可能性はあるもののそれが確実ではない場合は「条件付きで更新あり」に○を付けてください。

■ 原則更新の場合は以下のように明示してください。

有期労働契約の通算契約期間または更新回数に上限がある場合

「求人に関する特記事項」欄に「更新上限：有（通算契約期間○年／更新回数○回）」

※更新上限がない場合に、その旨を明示する必要はありません。

■ 条件付きで更新ありの場合は以下のように明示してください。

- ・「契約更新の条件」欄に具体的な更新条件を記載
 - ・有期労働契約の通算契約期間または更新回数に上限がある場合、同欄に記載
- ※更新上限がない場合に、その旨を明示する必要はありません。

雇用期間	1. 定めなし ② 定めあり(4ヶ月以上) 3. 定めあり(4ヶ月未満) 4. 日雇(日々又は1ヶ月未満) 年 月 日 ~ 年 月 日 又は 1 年 0 ヶ月
契約更新の可能性	① あり(原則更新 ・ 条件付きで更新あり) 2. なし (契約更新の条件: 会社が定める能力評価により判断 (通算契約期間上限4年 / 更新回数上限3回))

Q 就業場所・業務に限定がない場合、どのように記載すればよいですか？

A 就業場所・業務に限定がない場合は、「**会社の定める○○**」と記載するほか、変更の範囲を一覧表として別途求職者に手交することも考えられますが、**求職者とのトラブル防止のため、できる限り就業場所・業務の範囲を明確にするのが望ましいです。**

Q 今回の明示事項について、記載欄に書き切れない場合は、どうすればよいですか？

A 今回の明示事項について、**指定された欄に書き切れない場合は、求人申込書の「求人に関する特記事項」欄に記載してください。**

このリーフレットの内容や具体的な求人票の記載方法については、お近くのハローワークまでお問い合わせください。



・都道府県労働局・ハローワーク

LL060115首01

2024年4月から

労働条件明示のルール

が変わりました

詳しくは裏面や
厚生労働省ホームページ
もご覧ください！



労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

明示のタイミング

新しく追加される明示事項

全ての労働契約の締結時と
有期労働契約の更新時

1. 就業場所・業務の変更の範囲

有期労働契約の
締結時と更新時

2. 更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容

併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者に**あらかじめ**説明することが必要になります。

無期転換ルール※に基づく
無期転換申込権が発生する
契約の更新時

3. 無期転換申込機会

4. 無期転換後の労働条件

併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※ 同一の利用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるとときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

労働条件明示の制度改正のポイント

全ての労働者に対する明示事項

1

就業場所・業務の変更の範囲の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」※1 についても明示が必要になります。

有期契約労働者に対する明示事項等

2

更新上限の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、更新上限(有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限)の有無と内容の明示が必要になります。

更新上限を新設・短縮する場合の説明 【雇止め告示※2の改正】

下記の場合は、更新上限を新たに設ける、または短縮する理由を有期契約労働者に**あらかじめ**(更新上限の新設・短縮をする**前**のタイミングで)説明することが必要になります。

- i 最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合
- ii 最初の契約締結の際に設けていた更新上限を短縮する場合

3

無期転換申込機会の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※3に、無期転換を申し込むことができる旨(無期転換申込機会)の明示が必要になります。

4

無期転換後の労働条件の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※3に、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

均衡を考慮した事項の説明 【雇止め告示※2の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者(正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者)とのバランスを考慮した事項※4(例:業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など)について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

- ※1 「変更の範囲」とは、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲を指します。
 - ※2 有期契約労働者の雇止めや契約期間について定めた厚生労働大臣告示(有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準)
 - ※3 初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も有期労働契約を更新する場合は、更新のたびに、今回の改正による無期転換申込機会と無期転換後の労働条件の明示が必要になります。
 - ※4 労働契約法第3条第2項において、労働契約は労働者と使用者が就業の実態に応じて均衡を考慮しつつ締結又は変更すべきものとされています。
- (注) 無期転換ルールの適用を免れる意図をもって、無期転換申込権が発生する前の雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、「有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図る」という労働契約法第18条の趣旨に照らして望ましいものではありません。

詳しい情報や相談先はこちら

- ・ 改正事項の詳細を知りたい → 厚生労働省ウェブサイト ①
- ・ 無期転換の取り組み事例や参考となる資料がほしい → 無期転換ポータルサイト ②
- ・ 今回の制度改正や労働条件明示、労働契約に関する民事上の紛争について → 都道府県労働局/監督課、雇用環境・均等部(室)、全国の労働基準監督署 ③



(2024年9月)