

大卒等求人チェックリスト

受理日	担当
/	受付番号
※安定所記入欄	

事業所： _____ 事業所番号 1308- _____

役職： _____ 担当者名： _____ 電話番号 _____

① 《雇用形態》 ・正社員 ・正社員以外（名称 _____ ） ・派遣 ・請負
※派遣・請負求人の場合、就業が確認できる契約書（写）等の確認をさせていただきます。 安定所欄→確認

② 《仕事の内容》 将来的に異なる業務に配置される可能性 _____ あり _____ なし
ありの場合→（変更範囲） _____

③ 《有期労働契約の場合》 契約更新の可能性 _____ あり（原則更新 ・ 条件付き） _____ なし
更新上限ありの場合→ 通算契約期間上限 _____ 年／更新回数 _____ 回
条件付きで更新ありの場合→（更新条件） _____

④ 《転勤》 将来的に異なる場所に配置される可能性 _____ あり _____ なし
ありの場合→（転勤範囲） _____

⑤ 《試用期間》 _____ あり（ _____ ヶ月） _____ なし
ありの場合→ 同条件 ・ 異なる（ _____ ）

⑥ 《変形時間労働制について》 _____ あり（1ヶ月・1年・その他（ _____ ）） _____ なし

⑦ 《36協定における特別条項の有無》 _____ あり _____ なし
ありの場合→
特別な事情： _____ 場合、年 _____ 回を限度として
月 _____ 時間まで、年 _____ 時間まで勤務時間を延長できる（60文字）

⑧ 《賃金について》
年間総労働時間 _____ 時間 / 賃金時間額 _____ 円

※賃金が最も低い
時間額をご記入ください。
地域別最低賃金額に注意!

⑨ 《固定残業代について》 _____ あり _____ なし
ありの場合→ _____ 時間分の固定残業代として _____ 円支給する

⑩ 《既卒者の応募》 可（ _____ 年以内） _____ 否
労働条件変更 _____ あり _____ なし
ありの場合→ _____

⑪ 《中退者の応募》 可（ _____ 年以内） _____ 否
労働条件変更 _____ あり _____ なし
ありの場合→ _____

⑫ 《応募者からの受付方法》 _____ ・郵送 _____ ・電話 _____ ・FAX _____ ・Eメール _____ ・HP _____ ・マイページ
その他（ _____ ）

⑬ 《選考方法》 書類選考 _____ あり _____ なし _____ 書類到着後 _____ 日以内に連絡する

（参考）

年間総労働時間 = (365日 - 年間休日数) × 1日の所定労働時間

賃金時間額 = 年収見込み額（毎月の賃金総額（固定残業代を除く）×12ヶ月） ÷ 年間総労働時間

固定残業代 = 賃金時間額 × 時間数 × 割増賃金率（1.25 または 1.50）

9月21日ハローワークのシステム更改により「オンライン自主応募」機能が追加されました。

「オンライン自主応募」とは、ハローワークインターネットサービスに掲載した求人に対して、**求職者がハローワークを介さずにマイページを通じて直接応募**することをいいます。

このため、マイページを開設している企業が「オンライン自主応募を可」とされるとハローワークからの紹介の他、**求職者がハローワークを介さず直接応募される**場合があります。

〔オンライン自主応募の注意事項〕

以下を確認いただき、にチェックを入れてください。

- ・ **オンライン自主応募の場合を含め、採用選考活動開始日を6月1日以降、正式な内定日を10月1日以降とする要請を遵守してください。**（大学等卒業予定者の求人では既卒採用可能かつ通年採用とした求人は、上記期間前であっても既卒者の採用選考は可能です）
- ・ オンライン自主応募を可とし、実際に求職者がオンライン自主応募で応募し採用された場合はハローワーク等の職業紹介を要件とする**助成金の対象外**になります。
- ・ オンライン自主応募に伴って生じる**トラブル等**について、**ハローワークが対応することはできません。**
- ・ **労働者派遣事業所や請負事業所からの求人**で、**就業先住所を明示できない求人**は、オンライン自主応募の場合も対象とすることができません。

上記オンライン自主応募等の注意事項について確認いたしました。

適正な採用活動について

以下注意事項を確認いただき、にチェックを入れてください。

- 新規学校卒業者の採用に関しては、採用計画、採用方針、雇用条件、選考基準、選考方法等を明確に策定し、求人活動を行います。**
- 内定取消・入職時期繰下げ及び募集中止・募集人員削減が起こらないよう採用活動を行います。**
- 大学等及び高等学校卒業予定者を併せて複数名採用する計画を策定した際は、それぞれの求人票に記載した求人数を充足するまで公開し、募集中止や人員削減による採用者数の調整はいたしません。**
- 採用選考活動やOB・OG訪問対応時等において、性的な冗談やからかい、身体に接触するなどセクシャルハラスメント等を行ってはならない旨を社員に対して周知をするほか、学生からの相談に対して適切な対応を行うなど、セクシャルハラスメント等の防止対応を徹底いたします。**

公正採用選考について

以下注意事項をお読みいただき、にチェックを入れてください。

「厚生労働省 公正採用選考特設サイト」(以下二次元コード)を確認のうえ、「応募者の基本的人権の尊重」や「適性・能力による採用選考」といった採用選考の基本的な考え方や採用選考時に配慮すべき事項など公正採用選考ルールを遵守し、企業内の採用選考体制を確立し、採用試験・面接を適切に実施してください。

「厚生労働省 公正採用選考特設サイト」の内容を理解し選考いたします。

