

ハローワークに新規学卒者向け求人の申込みを行う場合には、「青少年雇用情報シート」の提出が必要です！

平成28年3月1日から、労働条件を的確に伝えることに加えて、若者雇用促進法において平均勤続年数や研修の有無および内容といった就労実態などに関する職場情報を新卒者等に提供する仕組みがスタートしました。ハローワークに新規学卒向け求人を提出する際は「青少年雇用情報シート」に情報提供項目をご記入いただき、求人申込書とあわせてご提出ください。

情報提供の仕組み

新卒者等の募集・求人申込みを行う企業は幅広い職場情報の提供が努力義務とされています。また、応募者等や求人申込みをしたハローワーク・職業紹介事業者または求人の紹介を受けた者等から求めがあった場合は、情報提供項目の（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。

ハローワークに新規学卒向け求人の申込みを行う場合には、「青少年雇用情報シート」にすべての情報提供項目をご記入いただき、求人申込書とあわせてご提出ください。

情報提供項目

（ア）募集・採用に関する状況	①過去3年間の新卒採用者数・離職者数、②過去3年間の新卒採用者数の男女別人数、③平均勤続年数 ※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・向上に関する状況	①研修の有無及び内容、②自己啓発支援の有無及び内容、③メンター制度の有無、④キャリアコンサルティング制度の有無及び内容、⑤社内検定等の制度の有無及び内容
（ウ）企業における雇用管理に関する状況	①前年度の月平均所定外労働時間の実績、②前年度の有給休暇の平均取得日数、③前年度の育児休業取得対象者数・取得者数（男女別）、④役員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

職場情報提供のメリット

職場情報を提供することで、次のようなメリットが期待されます！

新規学卒者の応募意欲	入社後の職場定着	信用力、企業イメージ
就職後の働き方に対するイメージが湧くことで、新規学卒者の応募意欲が高まり、求人への応募数が増加	職場情報を事前に把握した上で入社するため、ミスマッチによる早期離職を防ぎ、入社後の定着が向上	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、信用力および企業イメージが向上

詳しくは、都道府県局またはハローワークにお問い合わせください。