

# どんな仕事を、どんな人にお任せしますか。 求人前に整理しておくことが、成功の秘訣です。

HB

special quality pencil

## 募集計画 スタート

応募者が、求人広告で仕事を選ぶときは、自分がその仕事に就いたときの姿がイメージできるかどうかが重要なポイントになります。募集計画は、まず仕事内容やターゲット像、応募要件の設定などを整理するところからスタートです。

## 業務を作業単位で 箇条書き

営業ならば『どのような商品を』、『どのような顧客に対して』販売するのか。『ライバルは』、『商談がスムーズに運ぶコツは』など、『なにを』、『どのように』、『誰に』、『わたす仕事なのか』、作業レベルまで落とし込み、仕事のときの服装や道具・ツールなどできるだけ細かく箇条書きで整理することをオススメします。

## 必要な要件を 整理して

作業単位の箇条書きをもとに、この業務をこなすために本当に必要な要件とそのレベル『スキル』『業務経験』『学歴』『知識・資格・検定・免許』などを整理します。すると「リーダーシップがあれば学歴は必ずしも必要ない」「元気にコミュニケーションできれば経験は不要」など、要件の優先順位が出てきます。

### 募集主の責任とは

職

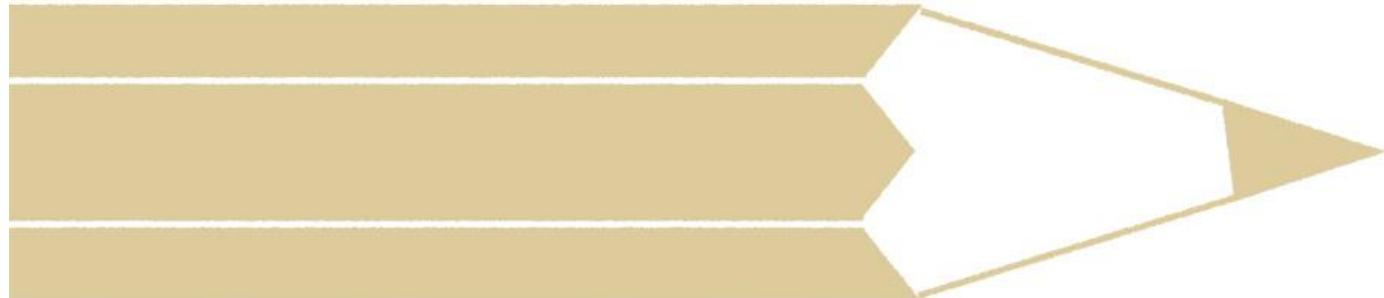
業安定法では、職業選択の自由や均等待遇がうたわれており、募集主は従事する業務内容や賃金、勤務時間、その他労働条件を明示しなければならないこと（第5条の3）、求人広告は的確に表示するよう努めなければならないこと（第42条）が定められています。誇大な内容や虚偽なのではと思われるよう応募者に対し、募集主の責任を誠実に果たすようお願いします。

### 雇用スタイルのいろいろ

正

社員、パート、アルバイト、契約社員、派遣、・・・雇用スタイルには、さまざまな呼び方がありますが、法的に定義されているわけではありません。大きな違いは『勤務時間がフルタイムかパートタイムか』、『雇用契約の期間の定めがあるかないか』です。募集の前にどのような労働条件で働いてもらうか、明確にしておきましょう。また、派遣元事業主が無期雇用派遣労働者を募集する際は、その旨が分かるよう明示ください。

02



## 募集ターゲットを設定

どんな人と働きたいですか？デキる社員の方を思い浮かべるなどして応募を期待するメインターゲット像を具体化してみてください。ターゲットを的確にすることで選考・面接の業務効率を上げることができます。その際、性別や年齢を要件にするのではなく、適性と能力を基準にしてください。

## 仕事の周辺情報も列挙

労働条件はもちろんですが、募集職種の職場の同僚や上司にはどんな人がいるのか、休憩中や勤務終了後の過ごし方、同僚や取引先の逸話や職場近くのおすすめスポットなども見直してみて。待遇や福利厚生に現れない情報こそ、他の求人広告と差別化するアピールポイントです。

広告内容の検討  
次ページへ

### 雇用を結ばない業務委託

**業**務委託、内職、フランチャイズオーナー、フリーランス・・・など、雇用ではなく個人事業主として働くスタイルを契約社員や準社員など異なる呼び方をする会社があるため、求人側と応募側との認識の違いがあることも。アルバイトと思って応募すると委託だったなどのトラブルに発展することもありますので、求人広告は誤解のないような表示をお願いします。なお、呼び方にかかわらず出社や勤務の義務がある場合など、実態は雇用とみなされることもあります。

### 募集計画のとき知っておきたい法律

**性**別や年齢ではなく個人の能力や適性によって仕事に就ける社会に向けて、募集・採用などにおける男女（男女雇用機会均等法）、年齢（雇用対策法）、障がい（障害者雇用促進法）による差別禁止の法整備が進んでいます。求人広告の内容だけでなく、選考・採用基準に関しても固定観念での制限をなくしてください。女性活躍推進法や同一労働同一賃金法、若者雇用促進法、派遣法などの改正が成立していますので、チェックしておきましょう。

# 求人広告は「目立つ」よりも「詳しく」が大切! 入社後のすがたをイメージできるような内容で。



## 求人広告を出すには

ターゲット像が固まったら、どのような雇用スタイルで働いてもらうか、どの求人メディアを使えばターゲット像に近い人物からの応募が集まるか、いつから求人広告を出すか、どんな内容の求人広告を出すか、などを検討しましょう。求人広告は、入社後の自分の姿をイメージできるものほど、就業意識の高い人物からの応募が集まることが期待できます。分からぬことや迷うことがあれば、求人メディアの担当者に相談してみてください。

## インパクトより情報を

採用成功のためには、『たくさんの応募者を集める』、『インパクトがある広告を打つ』、『良いことばかり書く』…というように、目を引く広告だけが良いとは限りません。広告に「100名募集」や「大量募集」と書いてあると目を引きますが、同内容の広告が何回も続くと不審に思われ、応募を敬遠されることもあります。虚偽・誇大な表現は避け、労働条件だけでなく詳細な仕事内容や教育内容など、プラスする情報が必要となってきます。

## 労働条件は具体的に

労働条件は何よりも重要な情報です。なかでも給与は、最重要視される項目。表示する額は、最下限の額としてください。入社後しばらくは金額が低いという場合は、書き分けましょう。一定の残業時間に相当する金額を固定的に支払っている場合は、その金額・相当する時間・相当時間を超過した場合に追加支給する旨も表示してください。なお、再下限額を表示した上で、研修終了後〇万円、〇歳例〇円などと例表記することは可能です。

## 求人メディアの自主規制

求人メディアは、法規制されている事業ではありません。しかし、当協会の会員をはじめ、求人メディアが取り扱う求人広告は、自主的な規制により定めた基準に沿って確認を行い、一定のルールの下で掲載しています。これは読者・ユーザーから信頼されるほど求人広告の応募反響を高められると考えているからです。やむを得ず掲載をお断りすることもありますが、採用成功のため、どうぞご理解とご協力をお願いします。

## 広告不信は、大きなマイナスに

面接で説明すれば広告には書いていなくても大丈夫、と考えるのはトラブルのもとです。『そんなこと広告には書いてなかった』『広告に書いてあれば応募しなかった』という気持ちになってしまいます。例えば試用期間中は労働条件が異なる、残業が恒常的である、交通費支給に規定があるなどの場合は、実態に沿った表示をお願いします。また、応募数が予想外に多いため書類選考を実施するなど応募方法を変更する場合、広告に記載がなかったとの不満は意外に多いもの。変更理由を説明するなどの対応をお願いします。

## 求職者が求める情報は

当協会が平成26年に行った調査によると、求職者が仕事を探す際に重要視する項目として「賃金に含まれる手当の内訳」や「職場の人間関係・雰囲気」が上位に挙げられました。また、パートアルバイトでは「勤務体系の柔軟性」を重視するとの回答が最も多くなりました。求職者が知りたい情報を積極的に明示いただき、ターゲット層にアピールすることが採用成功につながります。

## 広告と違う？！

『とってもカンタン♪』『未経験大歓迎』と書かれていたが、未経験ではできないような難しい仕事だった』『『ていねいに教えます』は嘘。放ったらかしだった』など、応募者は労働条件以外の点にも注目して応募しています。仕事の難しさや教育については、受け取る方の主觀によって違いが生じるため、広告内容が違うとも言い難いところですが、誤解を招かないような表記や対応を心がけましょう。

## 広告スペースは自由？

メディアの多くは広告のフォーマットを定め、文字の大きさや用語、文言に定型的なルールを設けています。また、広告内に必ず記載していただく項目を定めているメディアもあります。これらは見る人にとつて、比較検討しやすくなるよう配慮されたものです。広告主としては、ご不満を感じるかもしれません、見やすい広告が並べば、全ての広告に目が行き渡り、掲載広告に着目される度合いが高くなるメリットがあります。

## 法令遵守の姿勢で

**自** 分の勤め先がコンプライアンスを実現しているかどうか、仕事を探している場合は、特にシビアに見えています。時給は最低賃金法をクリアしているか、労働時間は労働基準法に違反していないか、社会保険に加入しているか、試用期間中やアルバイト・パートでも社会保険に加入させているか、注目している応募者は意外と多いものです。昨今はネットなどすぐに情報が拡散されますが、在職者や退職者から内情について情報が入ることもあります。採用成功のためにも、法令遵守の姿勢は重要なポイントです。

## 求人広告に関する知財とは

**写** 真やイラストをはじめ、工夫を凝らした文章などから構成されている求人広告は、著作権が生じる可能性があります。通常、著作権は制作側にありますので反響がよかつた広告を他の求人メディアに載せたい場合は制作者に使用許可を求める必要があります。

また、従業員の写真を求人広告に使用する場合は、本人の同意を得て退職後はすみやかに写真を差し替えるなどの配慮が必要です。これは肖像権や氏名権により、他人の肖像や氏名を無断で広告に使用することはできないためです。

その他にも、商品のロゴやマーク、アニメのキャラクターや会社のマークなどは商標登録されており、商標法により保護されています。

# 応募者とのファーストコンタクトが、入社後の活躍を左右します。

## 応募受付担当と手順を

応募の電話をかけたが相手が事情を承知していないようだ、応募連絡が担当者に伝わっていなかった、いつも担当者につながらない…、求人誌の発行日なのに担当者が不在…。電話対応のマイナス印象は、大きなトラブルの原因になりかねません。あらかじめ応募の受付担当者や担当者が不在の場合の対応手順を決めておきましょう。受付日・応募者の氏名・連絡先・面接希望日などを一覧にした受付表を作成しておくと採否連絡の際にも便利です。

## 安易な断りトークはNG

- ×『女性は採用していません』・・・男女雇用機会均等法違反です。
- ×『〇歳までしか募集していません』・・・法律で認められた例外でない限り雇用対策法違反です。
- ×採用する人が決まっていないのに『もう決まりました』
- ×未経験歓迎と広告で表記しているのに『経験者優先です』
- ×広告に「履歴書郵送後、面接日を連絡します」と表記しているのに『書類選考の結果不採用です』
- 便宜上の断り文句のつもりでも、あとで大きなトラブルになりかねません。広告表記と矛盾するような対応は絶対におやめください。

## 求人サイトの場合は

ネットユーザーは、送信したメールに対して迅速な返信を期待しています。求人に応募する場合も、メールの返信はできるだけ早い方が良いでしょう。とはいえ、24時間対応することは現実的ではありませんから、メールを受けた旨を自動返信する機能を備えると有効です。自動返信後の個別連絡についても、早めに行うようにしましょう。また、複数の宛先へ送信する際は、To や Cc ではなく、第3者にアドレスが分からぬよう Bcc で送信してください。

## 例外的に年齢・性別で制限できる場合は

『雇用対策法』『男女雇用機会均等法』により、例外や適用除外に該当する場合をのぞいて、年齢や性別を限定した募集はできません。

### 【年齢制限を認める6つの例外】

※ただし×の例示は募集できません

- ①期間の定めのない労働契約で、長期勤続によるキャリア形成を図る観点から若年者等を募集
- × アルバイトや契約社員など有期雇用である場合
- × 職務経験者や就業経験者を求めたり歓迎している
- × 「20～40歳」のように下限を設定している

- ×「35歳位まで」のように上限があいまいな場合
- ②技術・ノウハウの継承の観点から特定の職種で、労働者数が少ない特定の年齢層に限定して募集（30～49歳の間で5～10歳幅で募集するもの）
- × アルバイトや契約社員など有期雇用の場合
- × 募集職種が電気技術者など、区分が大まかな場合
- × 30～49歳の幅に収まらない（25～34歳など）
- ③警備業で下限が「18歳以上」のように、労働基準法等の法令により年齢制限が設けられているもの
- ④期間に定めのない労働契約で、定年年齢を上限として定年年齢未満の労働者を募集

## 対応は広告と問答集で

「自分は〇歳ですが応募できますか?」「仕事内容を詳しく教えてください」など、受付担当者は求人に関する問い合わせを受けます。年齢や性別、経験の有無に関する返答は特にご注意ください。定年年齢を理由に不採用を伝えると広告に書かれていふことに不満を抱かれることも多く、広告に書かれていないことを説明する時は、誤解を招かないよう、ていねいに伝えてください。その他、『応募資格や要件』『就業規則』『最寄駅からの道順』など、想定される質問と回答、求人広告の切り抜きをセットにした応募者対応シートを作成しておき、スムーズに対応できるようにしたいものです。

**応募者対応シート（見本）**

<b>電話応対時の確認項目や留意点</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>●確認事項           <ul style="list-style-type: none"> <li>・氏名</li> <li>・連絡先</li> <li>・広告を見た求人メディア</li> <li>・希望職種を確認</li> <li>・その他（経験や資格など）</li> </ul> </li> <li>●留意点           <ul style="list-style-type: none"> <li>・希望の職種や勤務地などを聞き取り、どの募集に応募したいのかを確認します。</li> <li>例）応募ありがとうございます。どちらの広告をご覧になりましたか。〇〇職への応募をご希望ですね。</li> </ul> </li> <li>●必要な要件           <ul style="list-style-type: none"> <li>・募集職種に求められる要件は、問い合わせ段階で応募者が一番気になるポイントです。経験やスキルはどの程度必要なのか、できるだけ具体的なレベルを示すことでお互いの条件がマッチしやすくなります。</li> <li>例）実務経験はなくても結構ですが、ワープロでグラフを挿入したり、宛名ラベルを作成したりできるぐらいのスキルが必要です。</li> <li>例）実務経験として、〇〇業務を〇年程度必要とします。</li> </ul> </li> </ul>	<b>伝達事項</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・面接日時</li> <li>・持参物（履歴書・職務経歴書・筆記用具）</li> <li>・会社への道順</li> <li>例）〇〇駅の〇〇方面改札を出て、通りを右に曲がり、〇〇交差点を直進して2つめの角にあるコンビニを目指し、右折してください。〇〇の看板が見えるビルの3階です。</li> </ul>	<b>応募に関する想定Q&amp;A</b> <p>Q. まだ応募できますか？ A. はい、まだ募集しております。</p> <p>Q. 〇歳ですが、応募できますか？ A. はい、年齢に関係なく募集しています。</p> <p>Q. 実務経験がないのですが、応募できますか？ A. 未経験でも構いませんので、実務経験はなくても結構ですが、ワードでグラフを挿入したり、宛名ラベルを作成する位のスキルが必要です。</p> <p>Q. 求められるパソコンのレベルは？ A. ワードでグラフを挿入したり、宛名ラベルを作成する位のスキルが必要です。</p>
--	--	---

求められる応募要件
最寄り駅からの順路案内

広告貼付欄
応募に関する想定Q&A

- × アルバイトや契約社員など有期雇用の場合
  - × 定年が65歳なのに上限を60歳としている
  - × 40～60歳のように下限を設定している
  - ⑤ 12歳以下の子役募集など芸術・芸能表現の真実性のため
  - ⑥ 60歳以上の高年齢者または特定の年齢層の雇用を促進する国の施策の対象者に限定した募集
- なお、例外で年齢制限を行う場合は、その理由を応募者に示す必要があります。
- 【一方の性に限定することを認めているケース】
- ① エステティシャンなどの風紀上の理由によって男性ま

たは女性に限定するものや、ホスト・ホステスなど業務の性質上どちらか一方の性に従事させることが必要と認められるもの

② 守衛・警備員など、防犯上の理由によって男性のみに限定するもの

③ 俳優・モデルなどの芸術・芸能分野において、男性または女性に限定するもの

④ 巫女など宗教上の理由によるものやスポーツにおける競技上の理由によって男性または女性に限定するもの

男女比の格差を是正するための募集は、『ポジティブアクション』として女性の限定・優遇が認められています。

# 力を発揮できるか、信頼関係を築いていけるか、お互いに確かめ合う唯一の機会です。



## 立場は対等の気持ちで

面接は、実際に会って話することで、応募者の業務適性や能力、人となりなど総合評価を行う機会です。その際、最も大切なことは応募者と対等な立場で接することです。例えばクレーム対応能力や打了れ強いかを判断するために圧迫的な態度で面接を行っては、応募者本来の姿を見失いかねません。

面接のやりとりは、場合によっては人権侵害やパワーハラスメントとされる可能性もあります。人権や差別に対する見識と配慮、観察力や客観的な判断力をフルに発揮して、応募者を総合的に判断していただくようお願いします。

## マナーと配慮を

意外な苦情として「面接に行ったのに誰も対応してくれない」「訪問時に日時を変更された」などがあります。忙しくても面接が後回しにならないよう時間厳守を心がけ、社内では面接の来訪者があることを共有しておきましょう。

不安な気持ちの応募者に「応募ありがとうございます」と歓迎するだけで、「この人と一緒に働いてみたい。」という気持ちにさせます。また、サイトから応募して不採用になった場合など、応募フォームの入力内容で採否を決められたことに納得できないと訴える応募者も増えています。

## 質問は慎重に！人権に対する配慮を

面接やエントリーシートで次のような質問はNGです。

- ①人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地
  - ②人生観、社会観、生活信条、支持政党や宗教等、思想・信条
  - ③労働運動や学生運動、消費者運動などの社会運動歴
  - ④家族の職業や収入、住宅事情、資産などの家庭環境や家族構成
- 本人の能力・適性と関係がないことで採否を決定することは公正な選考とはいえません。また、身元調査は就職差別につながるおそれがあります。応募書類以外で知りたいことがある場合は、本人に聞きましょう。

なお、個人情報保護法では、あらかじめ本人の同意を得ないで個人情報を取り扱ってはならないと定めており、前職調査をする場合は本人の同意が必要です。

採用前に本籍地が書かれた書類や身分証明書（住民票や運転免許証）を求めるることは、就職差別につながるおそれがあるため原則認められていません。身分証明書が必要な場合は、応募者に目的を説明し、どの証明書を提出するか選択させましょう。職務に支障をきたすような既往歴がないか、面接で聞くことは禁じられていませんが、一律に排除せず現在の状況やケアなど聞いて判断してください。

## 選考基準を再確認して

面接は、確認点や選考基準が明確でないと、印象だけで決めてしまいがちです。募集計画の時にまとめた『求める要件とレベル』を再確認して臨みましょう。経験が必要な場合は、期間よりも本人が取り組んだ具体的な内容、その中で見つかった課題や、どのように解決したのかを聞くとよいでしょう。

求める要件とレベルをクリアしているか履歴書や面接で確認したら、面接シートなどを利用して、要件の項目ごとに段階評価やコメントなどを記入しておきます。こうしておくと、採用者を決める最終判断の際、大いに参考となります。

## 求人内容をチェック

応募者の苦情を確認すると、勘違いや記憶違いで求人広告と異なる説明をしてしまったというケースがよくあります。募集内容に関する質問をされることも多いため、面接では求人広告を手元に持っておき、補足や詳細を説明いただくようお願いします。

募集枠は埋まったが不採用とするには惜しいから違う職種で採用を持ちかけた・・・。こういったことも応募者が納得すれば不可ではありませんが、後日、「広告と違う」というトラブルになる可能性もありますので、相手が十分に理解するよう説明してください。

## 面接で女性に質問する場合は

男女雇用機会均等法は、募集・採用の際、女性または男性であることを理由に、その対象から外したり、性別によって異なる条件をつけることを禁じています。男女で異なる応募資格を設けるのはもちろん、応募受付期間や応募書類、選考方法などに差を設けることも許されていません。

また、面接において、女性のみに『結婚の予定の有無』や『子どもが生まれた場合の継続就労の希望の有無』を質問することも均等法違反となります。『女性には大変な仕事なので難しい』など、親切心のつもりでも女

性の採用に消極的と疑われてしまうような言動は避けてください。性別によらない質問をするように心がけてください。

性別以外の要件でも、女性が満たしにくい要件を課すことは間接差別と呼ばれ、禁止されています。

- ① 労働者の募集・採用にあたり、労働者の身長、体重または体力を要件とするもの
- ② 労働者の募集・採用にあたり、転居を伴う転勤に応じができるることを要件とするもの



## 不採用でも連絡は早めに、書類は返却を。 労働条件は書面で通知するのが基本です。

### 採否はなるべく早く

応募者は、できるだけ早く仕事に就きたいと思い求職活動をしています。採否連絡は、選考結果が決定次第、なるべく早く行い、あらかじめ『〇日位には採否連絡をします。』とスケジュールを伝えるようお願いします。

不合格者には採否連絡をしない、という場合は『〇日までに連絡がない場合は、残念ですが…』と面接時に伝えておくとトラブルを避けられます。

### 不採用でも必ず連絡を

応募者は『こちらから問い合わせるのは、催促がましいと受け取られて選考に影響するのでは…』と、応募書類を送ったが連絡がない、面接を受けたが合否結果がない、と非常に不安なまま連絡をじっと待っています。

個人情報の扱いに不安を感じる応募者も多いので、トラブルになりがちな電話での通知は避け、書面での通知をお勧めします。不採用通知の発送とともに応募書類の返却も兼ねるとよいでしょう。

### 労働条件は書面で

労働基準法により、雇い入れる場合は、労働者に労働条件を明示しなければなりません。次の事項については必ず書面で明示しなければならないと定められています。

- ①労働契約の期間
  - ②就業の場所、従事する業務の内容
  - ③始業・終業時刻、残業の有無、休憩時間、休日、休暇、交代制勤務をさせる場合は就業時転換に関する事項
  - ④賃金の決定（額）、計算・支払方法、締切時期・支払時期
  - ⑤退職に関する事項
- ※パートタイム労働者の場合は昇給・退職手当・賞与の有無も必要です。労働条件通知書または労働契約書を交付するようにしましょう。

### 「連絡する」と伝えたら忘れないで

面接日時を「後日連絡する」と伝えたもの忘れてしまい、応募者から再度問い合わせがあった際には、他の人に決まってしまった後だったというケース。応募者からすると「架空求人だ」と思ってしまう人もいます。

また、採否について「後日連絡する」と伝え、忘れてしまうケース。他社を応募せずに採否結果を待っている人もいます。このような場合はトラブルに発展しがちなので、「連絡する」と言った場合は必ず早めに連絡してください。

### 履歴書に関するNG集

- × 履歴書を机の上などに出しっぱなしにする
- × 履歴書を採用業務に関係しない者が見る
- × 履歴書を返却すると説明しながら返却しない
- × 相手を間違えて返送してしまう
- × 履歴書を紛失してしまう
- × 別の目的で個人情報を利用する
- × 不採用者の履歴書を知り合いや関連会社に回す不要になった個人情報は、情報漏洩など大きなリスクを負う可能性があります。できるだけ本人に返却するか、返却が困難な場合は、『返却しない』ことを告げ、選考後は、適切に処分してください。

## 労働条件通知書（例）

( 労働者名 ) 殿		○年 ○月 ○日
事業場名称・所在地		使用者職名
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日 ~ 年 月 日 ）	
就業の場所		
従事すべき業務の内容		
始業、終業の時刻、休憩時間、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 始業（ 時 分 ） 終業（ 時 分 ） 2 休憩時間（ 分 ） 3 所定時間外労働時間（ 有（1週 時間、1カ月 時間、1年 時間）、無 ） 4 休日労働（ 有（1カ月 日、1年 日）、無 ） ※詳細は、就業規則第〇条～第〇条、第〇条～第〇条、第〇条～第〇条	
休日	・定例日：毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ） ・非定例日：週・月当たり 日、その他（ ） (勤務日) 毎週（ ）、その他（ ） ※詳細は、就業規則第〇条～第〇条、第〇条～第〇条	（ ）
休暇	1 年次有給休暇 6カ月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6カ月以内の年次有給休暇（ 有・無 ）→ 力月経過で 日 2 その他の休暇 有給（ ）、無給（ ） ※詳細は、就業規則第〇条～第〇条、第〇条～第〇条	（ ）
賃金	1 基本賃金 イ 月給（ 円）、ロ 日給（ 円）、ハ 時間給（ 円）、 二 出来高給（基本単価 円、保障給 円）、ホ その他（ 円） △ 就業規則に規定されている賃金等級等（ ） 2 諸手当の額又は計算方法 イ（ 手当 円 / 計算方法： ） ロ（ 手当 円 / 計算方法： ） ハ（ 手当 円 / 計算方法： ） ニ（ 手当 円 / 計算方法： ） 3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外労働 法定期超（ % ）、所定期超（ % ）、ロ 休日 法定期休日（ % ）、 法定外休日（ % ）、ハ 深夜（ % ） 4 賃金締切日（ ）一毎月 日、（ ）一毎月 日 5 賃金支払日（ ）一毎月 日、（ ）一毎月 日 6 労使協定に基づく賃金支払時の控除（ 無・有（ ） ） 7 昇給（時期等） 8 賞与（ 有（時期、金額等 ）、無（ ） ） 9 退職金（ 有（時期、金額等 ）、無（ ） ）	（ ）
退職に関する事項	1 定年制（ 有（ 歳 ）、無 ） 2 継続雇用制度（ 有（ 歳まで ）、無 ） 2 自己都合退職の手続（退職する 日前以上に届け出ること） 3 解雇の事由及び手続き（ ） ※詳細は、就業規則第〇条～第〇条、第〇条～第〇条	（ ）
その他	・社会保険の加入状況（ 厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その他（ ） ） ・雇用保険の適用（ 有・無 ） ・雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口（部署名 担当者職氏名 （連絡先 ） ） ・その他（ ） ・具体的に適用される就業規則名（ ）	（ ）

労働条件通知書は厚生労働省の主要様式ダウンロードコーナーから入手できます <http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouken01/index.html>

## 身元保証人を立ててもらうとき

レジスター・会計・経理業務など、金銭を扱う仕事の場合は、雇用形態に関わらず身元保証人を立ててもらう会社も多いと思います。その場合は、あらかじめ就業規則に記載しておく方がよいでしょう。

身元保証法では、保証する有効期限や責任限度が定められており、損害賠償責任は損害の公平な分担の見地から軽減される場合も多いようです。「身元保証人を立てられない」「複数名の保証人を求められて困っている」という相談もありますので、本当に必要かどうかもう一度ご検討ください。

## 入社後の人材活用は

従業員が活躍するためには、募集計画から採用決定まで、プロセスごとにポイントを押さえていくことが必要です。私たち求人メディアも信頼してもらえるメディアづくりに努めていますが、そのためには求人事業主の皆さま方のご協力が欠かせません。

人材採用に多くのコストや労力を必要としながら、広告や応募対応に対する不信が生まれては、目的を果たすことは難しくなります。反対に、プロセスを経るごとに読者・ユーザーの就労意識が高まれば、入社後の活躍・育成はスムーズに進むことでしょう。

この冊子は、厚生労働省から委託を受けた全国求人情報協会が企画・制作しました。『採用してもすぐに辞めてしまった』、『面接をめぐってトラブルとなってしまった』などの事態を避けるためには、入社する従業員に「納得した仕事選びができた」という実感を与えるかどうかが重要です。

この冊子では、採用の目標を採用人数枠の充足だけで終わらず、入社後もいきいきと働いてくれる従業員を採用することに置きました。初めて求人広告を利用する方だけでなく、募集・採用に関するお悩みがある方も、ぜひご一読ください。

#### 【求人メディアの掲載基準とは】

当協会の基準をベースに、各メディアでは具体的な掲載基準を定めています。基準の主な構成は、掲載をお断りする広告や事前審査を行う業態、広告の表記に関するものとなっています。

掲載基準は、メディアによってさまざまな考えがあるため、当協会に入会している会員同士であっても異なる場合があります。各メディア独自のものとなっている背景には読者・ユーザー層の違いやこれまでの事案を判断してきた積み重ねの違いがあるからです。

自社の編集責任のもと、画一的な基準ではなく自主規制として基準を運用し、掲載判断を行っていますので、求人メディアによる掲載基準の違いは、メディアが個性を表している部分という理解をいただければ幸いです。

#### 【応募資格・要件の表記に関して】

男女雇用機会均等法や雇用対策法では、性別や年齢で制限することを法律によって禁止していますが、それ以外にも就職差別につながりかねないと判断した場合、表記の変更や削除をお願いすることがあります。

例えば『明るい人』『元気な人』のような性格的なもの、『徒歩で通える人』『自動車通勤できる人』などのように居住地や通勤方法の限定につながるものなどです。

これらは単に、求人広告で省けばよいというものではなく、そういうものに基準において選考することが、職業選択という基本的な人権を侵すことにつながりかねません。求人メディアをご利用の際は、応募の門戸を狭めてしまうことのないよう、募集・採用に携わる皆さまのご理解とご配慮をお願い申し上げます。

#### 【求人広告に明示していただく項目が増えました】

若者雇用促進法が施行され、これまでの労働条件の明示や的確な表示に加え、名称のいかんにかかわらず固定残業代制度を用いている場合や、改正労働者派遣法により派遣会社が「無期雇用派遣労働者」を募集する場合、求人広告を出す際に気をつけるべき決まりが増えました。

#### 【公益社団法人全国求人情報協会とは】

求人メディアが行う自主規制と求人広告の適正化を促進するために活動している求人メディア 65 社で組織している公益団体です。会員の求人メディアは、掲載基準を定め、一定の基準で広告を審査したり、広告表記を統一したり、仕事を探す読者・ユーザーからの苦情を受け付けることによって、求人広告や求人メディアの信頼性を高めています。

協会では、求人メディアが行う自主規制のサポートを行い、読者相談室を設置して、求人広告に関する苦情や仕事を探す際に生じる疑問・相談に応じています。また、協会及び会員は、求人・求職のよりよいマッチングのため、募集・採用に関する法知識やマナーに関する資料を求人事業主の皆さまにお届けしています。

この冊子は全国求人情報協会の下記会員がお届けしています

●正会員 北海道／エスタ、ヒューマンリンクス、北海道アルバイト情報社 山形県／AIN企画、青陵社 栃木県／ビジュアル 群馬県／求人ジャーナル 千葉県／千葉キャリ 東京都／アイ・キュー、アイデム、アクセスヒューマネクスト、アクト・テクニカルサポート、アルバイトタイムス、イフ、インターワークス、インディバル、インテリジェンス、エン・ジャパン、廣済堂、ジェイ・プロード、人材ドラフト、ダイヤモンド・ヒューマンソース、ディスコ、ティップ、ピーエイ、プロフェッショナルメディア、文化放送キャリアパートナーズ、マイナビ、ユメックス、リクルートキャリア、リクルートジョブズ、リス 新潟県／桐朋 山梨県／エール 長野県／インプレス、プロジェクトエイ 静岡県／週刊テレビ 愛知県／ディーピーティー 三重県／エエル・ジャパン 滋賀県／ビイサイドプランニング 京都府／日本広報企画 大阪府／アイル、学情、関西ばど、クリック広告社、サンデー広報、JSCコーポレーション、泉州広告、大新社、ニワダニネットワークシステム 兵庫県／毎日ジャーナル 奈良県／人材ニュース 島根県／メリット 岡山県／KG情報、ティーアイシー 広島県／情報サービス 山口県／ビジネスアシスト 香川県／求人タイムス社 高知県／四国工芸 福岡県／アビリティ・キューブ 熊本県／あつまるホールディングス 鹿児島県／南日本出版 沖縄県／求人おきなわ、冒険王、ラジカル沖縄

●賛助会員 栃木県／オーパス・アドエージェンシー 東京都／アイデムコーポレーション、アド・トップ、ぐるなび、サンケイリビング新聞社、スカウト、スポーツインダストリー、ツナグ・ソリューションズ、トラスト・プラン、トレンドインノベーション、パフ、ビーアールサービス、ブレシャスパートナーズ、ベルシステム24、リクルートコミュニケーションズ 神奈川県／イーライフ 福岡県／テレパイス

平成28年度厚生労働省委託事業 ～募集・採用の基礎知識～